

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 2CoPr/9/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7219201100
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 06. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Matyiová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2021:7219201100.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Matyiovej a sudkýň JUDr. Anny Slovinskej a JUDr. Aleny Mikovej v spore žalobcu S. D., E.. XX.X.XXXX, I. A. J. X, I., S., S. J. Z. E. Ú. S. X. E., I. XXX/X, zast. Mgr. Martinom Černákom, advokátom, so sídlom Bratislava, Zochova 5, proti žalovanému Manuvia SK Alpha s.r.o., so sídlom Košice, Žriedlova 26, IČO: 36460842, zast. VIVID LEGAL, s.r.o., so sídlom Bratislava, Plynárska 7/A, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku 41Cpr/7/2019 z 10.6.2020 Okresného súdu Košice II

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Priznáva žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd“ alebo „súd prvej inštancie“) žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % , o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodol takto o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané mu žalovaným dňa 8.12.2018, doručené dňa 10.12.2018, je neplatné.

3. Skutkovo žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného pracoval na dobu neurčitú na základe pracovnej zmluvy z 23.2.2018. Toho istého dňa došlo k dohode o jeho dočasnom pridelení ako zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi Foxconn Slovakia, spol. s r.o. so sídlom Dolné Hony 29, Nitra. Pretože žalovaný nedodrжал ustanovenia pracovnoprávných predpisov, žalobca dňa 13.8.2018 podal na Inšpektorát práce Nitra oznámenie, na základe ktorého tento vykonal inšpekciu a okrem iného zistil, že zamestnávateľ zamestnancovi neposkytol časť mzdy. Žalobca následne zaslal žalovanému výzvu zo 16.1.2018 na zaplatenie neposkytnutej časti mzdy, ktorá sa mu vrátila ako nedoručená (adresát neznámy). Dňa 14.11.2018 bol žalobca zavolaný do kancelárie spoločnosti v mieste výkonu práce Foxconn Slovakia, spol. s r.o., kde bol konfrontovaný s okamžitou výpoveďou, pričom táto výpoveď bola vo forme dohody, ktorú odmietol podpísať z dôvodu, že nebol zákonný dôvod na takúto dohodu. Žalovaný prostredníctvom svojich zamestnankýň mu preto oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru pošlú poštou. Žalobcovi bol okamžite zablokovaný prístup do areálu, vstupná karta, musel odovzdať všetky kľúče a veci. Od uvedeného momentu sa žalobca do spoločnosti Foxconn Slovakia, spol. s r.o. , pobočka Nitra, kde bol dočasne pridelený, nedostal. Vedúca personálneho oddelenia spoločnosti mu oznámila, že má okamžitú výpoveď a ani jedno oddelenie nemá o jeho prácu záujem. Dňa 4.12.2018 si žalobca prevzal výzvu k okamžitému preukázaniu prekážky v práci z dôvodu, že odo dňa 14.11.2018 sa nedostavil do práce podľa pracovnej zmluvy bodu 6. Žalovaný dňa 10.12.2018 doručil žalobcovi Písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny vyplývajúcej z právnych predpisov s

možnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a zároveň aj Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP, obe z 8.12.2018. Z písomného upozornenia vyplýva, že dňa 8.12.2018 malo byť zistené porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v zavinenom porušení povinností zo strany zamestnanca podľa § 81 ZP a to dlhodobá absencia v práci od 14.11.2018. Žalobca tvrdil, že preňho bolo novou skutočnosťou, že malo dôjsť k ukončeniu jeho dočasného pridelenia. Dané písomné upozornenie a okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo podpísané konateľom žalovaného, bolo podpísané W. I., ktorá mala konať na základe plnej moci. Podľa žalobcu W. I. nebola zamestnankyňou žalovaného, a preto nebola osobou oprávnenou robiť v mene žalovaného právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, nehovoriac o vzniku, zániku pracovnoprávných vzťahov. Z tohto dôvodu sú uvedené listiny podľa žalobcu v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka ako právne úkony neplatné. Žalobca listom zo dňa 21.12.2018 oznámil žalovanému, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru, s okamžitou výpoveďou nesúhlasí a žiada pridelovanie práce v zmysle pracovnej zmluvy.

4. Po vykonaní dokazovania súd ustálil skutkový stav a zistil, že na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú z 23.2.2018 vznikol medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ešte pod menom SK EXPRES s.r.o., so sídlom Svidník, 8. mája 494/20, ako agentúrou dočasného zamestnávania (t.j. zamestnávateľom, ďalej aj Agentúra) pracovnoprávny vzťah s tým, že pracovný pomer vznikol dňom nástupu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi na základe dohody o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi z 23.2.2018 spoločnosti Foxconn Slovakia, spol. s r.o. so sídlom Nitra, Dolné Hony 29, počnúc dňom 26.2.2018 do doby trvania práce u užívateľského zamestnávateľa s tým, že miestom výkonu práce počas doby, kedy zamestnanec nie je pridelený bude Štúrova 27, Košice. Podľa bodu 25 uzavretej pracovnej zmluvy dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok, podľa ktorých Foxconn môže jednostranne ukončiť výkon práce pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia zamestnanca doručením písomnej žiadosti o ukončení dočasného pridelenia zamestnanca Agentúre, ktorá oznámi ukončenie dočasného pridelenia zamestnancovi. Podľa listiny „Písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny vyplývajúcej z právnych predpisov s možnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 8.12.2018“ dňa 8.12.2018 bolo zistené porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v zavinenom porušení povinností zo strany žalobcu ako zamestnanca podľa § 81 ZP, konkrétne dlhodobá absencia v práci od 14.11.2018, posúdená ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z listiny „Žiadosť o ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca“ z 9.11.2018 súd zistil, že Foxconn Slovakia, spol. s r.o. ako užívateľský zamestnávateľ požiadala žalovaného - spoločnosť Manuvia Sk Alpha s.r.o. o ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca S. D. (žalobcu). Listom z 9.11.2018 žalovaný oznámil žalobcovi, že spoločnosť Foxconn Slovakia, spol. s r.o., im dňa 9.11.2018 doručil žiadosť o ukončenie jeho dočasného pridelenia a oznámil mu, že v súlade s dohodou o priradení podľa článku 4 bod 1, písm. b/ z 23.2.2018 zaniká jeho dočasné pridelenie, a to 4. kalendárnym dňom od doručenia písomnej žiadosti užívateľským zamestnávateľom, že ukončuje dočasné pridelenie t.j. dňa 13.11.2018. Žalovaný (správne má byť žalobca, pozn. odvolacieho súdu) oznámenie nepodpísal, odmietol prijatie písomnosti. Žalovaný následne listinou „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ z 8.12.2018, doručenou žalobcovi 10.12.2018, ukončil so žalobcom pracovný pomer, z dôvodu, že sa žalobca od 14.11.2018, a ani ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru, nedostavil na pracovisko zamestnávateľa a neoznámil dôvod svojej neprítomnosti v práci, ktoré konanie bolo klasifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca listom z 21.12.2018, doručeným žalovanému 2.1.2019, oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný - spoločnosť Manuvia Sk Alpha s.r.o., zastúpený konateľom spoločnosti O. S., splnomocnil dňa 26.9.2018 p. W. I. k uzatváraniu a podpisovaniu pracovnoprávných dokumentov, predovšetkým súvisiacich so vznikom, zmenami a ukončením pracovného pomeru a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnancov splnomocniteľa, ako aj k uzatváraniu, ukončovaniu a podpisovaniu ďalších pracovnoprávných dokumentov, ako napr. dohoda o zrážkach zo mzdy, dohoda o náhrade škody, či dohoda o hmotnej zodpovednosti, ktorá vo svojej výpovedi potvrdila, že na dokladoch doručovaných žalobcovi žalovaným ako zamestnávateľom (plná moc zo dňa 26.9.2018, oznámenie o skončení dočasného pridelenia z 9.11.2018, žiadosť o ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca z 9.11.2018, výzva k okamžitému preukázaniu existencie prekážky v práci z 19.11.2018, písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z 8.12.2018, okamžité skončenie pracovného pomeru z 8.12.2018) sú jej podpisy. Z čestných prehlásení ako aj z výpovedí svedkov W. I., A.-B. U. W. A. D. mal súd za to, že užívateľský zamestnávateľ spoločnosť Foxconn sa rozhodol ukončiť pridelenie žalobcu z

dôvodu nespokojnosti s jeho prácou, s čím tento nesúhlasil a odmietol podpísať skončenie dočasného pridelenia, ktoré mu doručoval p. U.. Čestné prehlásenia A. P., K. I. W. Z. D. predložené žalobcom, súd vyhodnotil ako totožné prehlásenia o tom, že dňa 14.11.2018 bol S. D. zavolaný do kancelárie spoločnosti Foxconn Slovakia spol. s.r.o. a konfrontovaný s okamžitou výpoveďou ako to spoločnosť robí v prípade zamestnancov, ktorých sa chcú zbaviť, pričom tieto výpovede sú vždy vo forme dohody. Väčšina ľudí ich podpíše, aj keď poriadne nevedia čo podpisujú, pán D. uvedenú dohodu nepodpísal. Žiadne oznámenie o ukončení dočasného pridelenia mu doručené nebolo. V prípade, ak nepríde k podpisu, okamžite sa zamestnancovi zablokujú všetky prístupy, zamestnávateľ čaká pár týždňov, a následne mu pošlú okamžité skončenie pracovného pomeru, lebo v zmluve je, že zamestnanci majú nastúpiť do zamestnania do Košíc, pričom nikto si to neuvedomuje, že je to v pracovnej zmluve. Ukončenie dočasného pridelenia sa vždy následne spätne vystaví a podpíše. Súd konštatoval, že A. P. bol prítomný, keď žalobca odovzdával kľúče a ostatné veci agentúre pri odchode, ani jeden z uvedených neboli prítomní pri doručovaní ukončenia dočasného pridelenia. Z výpovede žalobcu súdu vyplynulo, že žalovaný proti nemu konal uvedeným spôsobom, lebo oznámil na inšpektorátu práce nevyplácanie časti mzdy, po 14.11.2018 si prácu zohnal až 28.11.2018, tvrdil, že dňa 14.11.2018 mu bola jednoznačne doručovaná dohoda o ukončení pracovného pomeru a nie dohoda o dočasnom pridelení, odmietol aby v pracovnej zmluve so žalovaným bolo zakotvené, že v čase zrušenia dočasného pridelenia, miestom výkonu práce je Štúrova 27, Košice resp. namietal k tomu, že to nebolo možné, lebo do Foxconnu bol pridelený ako tlmočník a koordinátor pre srbský jazyk a s pani Kováčovou, dohodol, že robotu bude vykonávať len v Nitre a len pre Srbov.

5. Súd na zistený skutkový stav aplikoval čl. 5, § 81 písm. a/, b/, § 47 ods. 1 písm. b/, § 58 ods. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 a 13, § 68 ods. 1, § 70, § 74 a § 77 Zákonníka práce a ustálil, že medzi žalobcom a žalovaným nebol sporný vznik pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy dňa 23.2.2018, ktorej súčasťou bola dohoda o dočasnom pridelení žalobcu k užívateľskému zamestnávateľovi spoločnosti Foxconn Slovakia, spol. s.r.o. so sídlom Dolné Hony 29, Nitra počnúc dňom 26.2.2018 na dobu neurčitú, na základe ktorej žalobca vykonával pre ňu prácu od 26.2.2018 do 13.11.2018 ako operátor a neskôr ako P. P.. Sporným nebolo ani to, že žalovaný doručil žalobcovi dňa 10.12.2018 písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a súčasne okamžité skončenie pracovného pomeru z 8.12.2018, ktorá podľa súdu má všetky zákonné náležitosti z obsahovej stránky. Súd mal za nesporné, že podľa pracovnej zmluvy z 23.2.2018 (body 4, 5, 6), bola stranami uzavretá na dobu neurčitú, žalobca a žalovaný ako miesto výkonu práce počas doby dočasného pridelenia dohodli Nitru, Dolné Hony 29 a ako miesto výkonu práce počas doby, kedy zamestnanec nie je pridelený, dohodli Košice, Štúrova 27. Súd v okolnostiach prípadu dospel k záveru, že žalobca porušil pracovnú disciplínu závažne, keď sa od 14.11.2018 (odo dňa nasledujúceho od ukončenia dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa) až do doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 10.12.2018, nedostavil do práce v zmysle bodu 6 pracovnej zmluvy do Košíc, na adresu Štúrova 27. Žalovaný ako zamestnávateľ vzhľadom na závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, spočívajúcej v dlhodobej neospravedlnenej absencii v práci, využil svoje právo dané Zákonníkom práce a okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom (žalobcom). Ako irelevantnú vyhodnotil obranu žalobcu, že k jeho práci neboli výhrady, lebo žalovaný listinnými dôkazmi a svedeckými výpoveďami preukázal, že užívateľský zamestnávateľ Foxconn Slovakia spol. s r.o. s prácou žalobcu nebol spokojný. Žalobca podľa súdu svojim konaním počnúc dňom 14.11.2018 nepochybne porušil základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z ust. § 81 písm. a/, b/ ZP, podľa ktorých zamestnanec je povinný zodpovedne a riadne plniť pokyny nadriadených v súlade s právnymi predpismi a v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Podľa Najvyššieho súdu SR povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ ZP) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 ZP), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom (viď rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 7Cdo 1033/2015). Poukázal na to, že spoločnosť Foxconn nie je povinná preukazovať akúkoľvek nespokojnosť s prideleným zamestnancom a je jej výlučným právom ako užívateľského zamestnávateľa určovať, kto bude a kto nebude na jej prevádzky pridelený a ukončenie dočasného pridelenia je možné na základe jednostranného úkonu spoločnosti Foxconn. Listinné dôkazy aj výsluchy svedkov preukázali, že žalobca musel mať vedomosť o ukončení dočasného pridelenia najneskôr dňa 14.11.2018, pretože sa informoval na personálnom oddelení spoločnosti Foxconn u vedúcej personálneho oddelenia na dôvody nevpustenia na pracovisko, pričom bol upovedomený o ukončení dočasného pridelenia. Žalobca bol pred ukončením pracovného pomeru písomne vyzvaný

na preukázanie dôvodnosti absencie, ktoré mu bolo doručené dňa 4.12.2018 a ktorého doručenie žalobca nepoprel, teda mal možnosť dostaviť sa na pracovisko, čo však neurobil. Od doručenia výzvy na preukázanie prekážok v práci po samotné okamžité skončenie pracovného pomeru uplynula dostatočne dlhá doba, v rámci ktorej sa žalobca na pracovisko nedostavil. Jeho absencia je nedôvodná, čo založilo hrubé porušenie pracovnej disciplíny z jeho strany. K argumentácii žalobcu, že dokumentácia týkajúca sa okamžitého skončenia pracovného pomeru nebola podpísaná oprávnenou osobou, súd uviedol, že p. I.Á. bola zamestnankyňou žalovaného, bolo jej udelené plnomocenstvo na zastupovanie žalovaného v pracovnoprávných veciach, ktoré je dostatočným oprávnením na konanie, čo podporuje aj Nález Ústavného súdu SR sp.zn. I ÚS 155/2017-75. Pokiaľ ide o čestné prehlásenia p. P.X., Z. I. W. Z. Z. D., ktoré boli obsahovo totožné, súd uviedol, že títo neboli priamymi svedkami oznámenia o skončení dočasného pridelenia žalobcovi zo strany žalovaného a ani doručovania Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi.

6. Na druhej strane čestné prehlásenia p. I., Z. U. W. Z. D., ako aj ich svedecké výpovede potvrdili, že tieto osoby boli priamymi svedkami doručovania Oznámenia o skončení dočasného pridelenia žalobcovi zo strany žalovaného dňa 14.11.2018. Súd vyhodnotil správanie sa žalobcu ako porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a žalobu ako nedôvodnú zamietol.

7. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 262 ods. 1 CSP v spojení v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, nakoľko bol v konaní v celom rozsahu úspešný.

8. Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca uplatňujúc odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, t.j. súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Navrhol odvolaciemu súdu, aby rozsudok zmenil tak, že žalobe vyhovie a žalobcovi prizná nárok na náhradu trov celého konania. Argumentoval, že poukazovaním na skutočnosť, že užívateľský zamestnávateľ začal prejavovať nespokojnosť s jeho prácou bezprostredne po tom, ako sa so svojou sťažnosťou obrátil na inšpektorát práce z dôvodu porušovania Zákonníka práce žalovaným, chcel preukázať súdu, že následné správanie žalovaného a užívateľského zamestnávateľa bolo účelové a že dôvodmi ukončenia dočasného pridelenia a pracovného pomeru nebol výkon nekvalitnej práce či absencia na pracovisku, ale výlučne to, že sa úspešne domáhal ochrany svojich práv, ktoré žalovaný preukázateľne porušoval. Inšpektorát práce Nitra vo svojom stanovisku zo dňa 10.10.2018 konštatoval, že žalovaný vo vzťahu k žalobcovi porušil povinnosť vyplatenia mzdy podľa § 118 ods. 1 ZP. Nebolo to pritom prvýkrát, čo sa žalobca sťažoval na prístup žalovaného. Tieto skutočnosti mali významný vplyv na následne správanie užívateľského zamestnávateľa ako aj žalovaného a k účelovému vytváraniu preukážok z ich strany, ktoré žalobcovi objektívne bránili vo výkone jeho práce u užívateľského zamestnávateľa, a smerovali k nastoleniu situácie, ktoré mali navodiť dojem zavinenej absencie žalobcu na pracovisku. Žalobca pritom vykonával prácu u užívateľského zamestnávateľa od 26.2.2018 až do 14.11.2018 a počas tejto doby žalobca nebol zo strany žalovaného a ani zo strany užívateľského zamestnávateľa ústnou či písomnou formou jediný raz upozornený na to, že by akokoľvek porušoval svoje pracovné povinnosti. Ani jeden zo svedkov, ktorých výsluch navrhoval žalovaný, vo svojej výpovedi nekonkretizoval, čo malo byť dôvodom údajnej nespokojnosti užívateľského zamestnávateľa s prácou žalobcu. Z výpovede svedka pána U. vyplynulo, že žalobca mal problém s vedúcim zmeny, ale je zjavné, že išlo výlučne o medziľudské vzťahy a nie porušovanie pracovnoprávných predpisov. Odvolateľ vytkol súdu, že tieto skutočnosti pri svojom rozhodovaní vôbec nebral do úvahy a nesúhlasil s názorom súdu, že ustanovenia upravujúce zánik dohody o dočasnom pridelení uzavretej medzi žalobcom a žalovaným sú jasné, určité a zrozumiteľné a že zánik tejto dohody nastal v ich súlade. Ďalej uviedol, že považuje ustanovenie bodu 25 písm. b/ dohody o dočasnom pridelení uzavretej medzi žalobcom a žalovaným dňa 23.2.2018 za absolútne neplatné, a to z dôvodu jeho neurčitosti a nezrozumiteľnosti. Ustanovenie upravuje podmienky skončenia dočasného pridelenia, avšak zo strany užívateľského zamestnávateľa, ktorý nie je účastníkom tejto dohody, vo vzťahu k žalovanému, pritom z hľadiska právneho pomeru medzi žalobcom a žalovaným upravuje výlučne len to, že „agentúra oznámi ukončenie dočasného pridelenia zamestnancovi.“ Z uvedeného ustanovenia pritom vôbec nie je jasné, v ktorom okamihu dohoda o dočasnom pridelení medzi stranami sporu zaniká. Vzhľadom na to, že ustanovenie týkajúce sa zániku dohody je neurčité a nezrozumiteľné, je v tejto časti absolútne neplatné, pričom neplatným je aj právny úkon, na základe ktorého malo podľa tvrdenia žalovaného dôjsť k ukončeniu dohody

o dočasnom pridelení medzi stranami sporu. Je preto nepochybné, že žalobca sa dôvodne domáhal pridelenia práce zo strany užívateľského zamestnávateľa, čo tento odmietol. Mal za to, že žalovaný svoje práva v postavení silnejšieho subjektu zneužil na škodu žalobcu, čo je v rozpore so Zákonníkom práce, zakazujúcim, zamestnávateľovi znevýhodňovať či poškodzovať zamestnancov len preto, že títo si uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a rovnako ustanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Aj vzhľadom na tieto okolnosti je ukončenie dohody o dočasnom pridelení absolútne neplatným právnym úkonom nevyvolávajúcim žiadne účinky, preto k platnému ukončeniu dohody o dočasnom pridelení nedošlo, z ktorého dôvodu bolo zákonnou povinnosťou užívateľského subjektu pridelať žalobcovi prácu v mieste dohodnutom v dohode o dočasnom pridelení. Žalobca tak počnúc dňom 14.11.2018 nevykonával prácu nie z dôvodu jeho nezáujmu, ale z dôvodu, že mu to nebolo zo strany užívateľského zamestnávateľa a súčasne aj žalovaného umožnené. Na strane žalobcu tak nedošlo k zavinenej absencii v práci, ale išlo o prekážku na strane zamestnávateľa, za ktorú v plnom rozsahu žalovaný zodpovedá.

9. Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu uviedol, že hoci žalobca v odvolaní tvrdí, že sa nikdy nedomáhal toho aby užívateľský zamestnávateľ preukazoval spokojnosť či nespokojnosť s jeho prácou, celú svoju argumentáciu ohľadne neplatnosti skončenia pracovného pomeru založil práve na tom, že spoločnosť Foxconn bola s jeho prácou spokojná, a teda záver súdu o nespokojnosti odporuje vykonanému dokazovaniu. Sama spoločnosť Foxconn sa vyjadrila, že nemá záujem o pokračovanie v práci žalobcu z dôvodu nespokojnosti, čo potvrdil aj svedok pán U., koordinátor, vo svojej výpovedi. Jednou zo základných dôvodov využívania agentúrnych pracovníkov je skutočnosť, že užívateľský zamestnávateľ je oprávnený v zásade kedykoľvek požiadať agentúru o ukončenie pridelenia dočasne prideleného zamestnanca. Je výlučným právom užívateľského zamestnávateľa určovať, kto bude do jej prevádzky pridelený. Spôsob ukončenia dočasného pridelenia je stanovený predovšetkým zmluvou, nie zákonom, lebo tento ponecháva v uvedenej otázke stranám zmluvnú voľnosť. Za účelovú označil žalovaný argumentáciu žalobcu, že mu počas dočasného pridelenia nebolo doručené žiadne upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. K tvrdeniam žalobcu, že z jeho strany ide o akúsi pomstu za to, že upozornil inšpektorát bezpečnosti práce (IBP), žalovaný uviedol, že všetky nedostatky, ktoré mu boli vytknuté v rámci kontrol IBP odstránil a žalobca nebol ukrátený na svojich právach, čo potvrdil aj samotný žalobca. Mal za to, že žalobca chcel len odvrátiť pozornosť od faktu, že bola preukázaná jeho dlhodobá absencia v práci, čo bolo aj dôvodom ukončenia jeho pracovného pomeru. Z dokazovania podľa žalovaného vyplynulo, že žalobca mal vedomosť o zrušení dočasného pridelenia a to, že ho žalobca neprevzal, zakladá fikciu doručenia. Súd správne uviedol, že najneskôr dňa 14.11.2018 žalobca musel mať vedomosť o ukončení dočasného pridelenia, pretože v ten deň mu predmetnú skutočnosť oznámila aj vedúca personálneho oddelenia spoločnosti Foxconn, a preto bol povinný dostaviť sa na miesto výkonu práce do Košíc. Pokiaľ žalobca poukazuje na čl. 2 ZP a odvoláva sa na dobré mravy, žalovaný zdôraznil, že v zmysle toho istého článku má zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva. Žiadal aby odvolací súd potvrdil rozsudok ako vecne správny a priznal mu náhradu trov odvolacieho konania.

10. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobcu ako podané včas (§ 362 CSP), oprávnenou osobou (§§ 359 až 361 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§§ 355 až 358 CSP), bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 a contrario CSP, v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 CSP, z hľadiska odvolaním uplatnených odvolacích dôvodov a s prihliadnutím na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok konania v zmysle ust. § 380 ods. 2 CSP a dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je vecne správne a odvolanie žalobcu je nedôvodné. Rozsudok bol verejne vyhlásený dňa 24.6.2021, po predchádzajúcom zverejnení miesta a času verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli a webovej stránke súdu v súlade s ust. § 219 ods. 1, 3 a § 378 ods. 1 CSP.

11. Žalobca uplatnil odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP.

12. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je daný v prípade nesprávneho postupu súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov vykonaného dokazovania, teda v prípade, ak súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplynuli alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne nevyšli počas konania nijak inak najavo. Môže sa jednať aj o prípad, keď súd neprihliadol na skutočnosti, ktoré boli preukázané alebo vyšli počas konania najavo inak. O nesprávne skutkové zistenie môže

ísť aj v prípade, ak dôjde k logickému rozporu v hodnotení dôkazov, t.j. skutočnosti, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov alebo vyšli v konaní najavo inak súd vyhodnotil tak, že to vyvolávalo logický rozpor. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. §191 ods. 1, 2 CSP. alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP, pričom sa jedná o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke.

13. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, nie ktorý mal použiť, alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

14. Odvolací súd po preskúmaní veci v rozsahu a z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov dospel k záveru, že v prejednávacom prípade odvolacie dôvody uplatnené žalobcom nie sú dôvodné.

15. Súd prvej inštancie uviedol právne dôvody, pre ktoré žalobe nevyhovel, závery, ktoré prijal vysvetlil, uviedol dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil ako po stránke skutkovej tak aj po stránke právnej.

16. Odvolateľ neuviedol žiadne také vecné a právne relevantné dôvody, ktoré by preňho ako žalobcu privodili iné rozhodnutie. Námietky uvedené v odvolaní nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku z hľadiska zistených skutočností (skutkového stavu) a právneho posúdenia veci. Odvolacie námietky boli už predmetom dokazovania pred súdom prvej inštancie, ktorý sa s nimi dôsledne vysporiadal pri rozhodovaní v danej veci.

17. Podľa § 387 ods. 2 CSP ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

18. Odvolací súd sa stotožňuje so správnymi skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie i s dôvodmi napadnutého rozsudku, na ktoré v celom rozsahu poukazuje. Rozhodnutiu súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplynuli, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193, § 194 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo že by použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

19. Podľa § 191 ods. 1 CSP dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.

20. Hodnotením dôkazov nazývame činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané procesné dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je právnymi predpismi obmedzovaný v tom, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa zásada voľného hodnotenia dôkazov. Iba výnimočne zákon ukladá súdu určité obmedzenie pri hodnotení dôkazov (napr. § 192, § 205, § 193 CSP). Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie pre svoje skutkové zistenia vzal do úvahy iba skutočnosti, ktoré vyplynuli z vykonaných dôkazov a v jeho hodnotení dôkazov a poznatkov nie je logický rozpor.

21. K spôsobu hodnotenia dôkazov súdom prvej inštancie odvolací súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 204/2009 zo 14.9.2011, podľa ktorého „...Dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci (§ 132 O.s.p., od 1.7.2016 § 191 ods. 1, 2 CSP). Hodnotením dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej vykonané procesné dôkazy hodnotí z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Súd pri hodnotení dôkazov v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi v tom, ako a s akým výsledkom má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa tu zásada voľného hodnotenia dôkazov.

Rozhodnutie súdu, ktorého podkladom sú dôkazy nesprávne vyhodnotené, môže byť prípadne z tohto dôvodu vecne nesprávne, avšak táto skutočnosť sama osebe nezakladá prípustnosť dovolania v zmysle § 237 O.s.p. Do obsahu základného práva podľa čl. 46 ods.1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý proces podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd nepatrí právo účastníka konania vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne sa dožadovať ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (I. ÚS 97/97). V prípade nesprávnosti hodnotenia dôkazov nejde o dôvod, ktorý by zakladal prípustnosť dovolania podľa § 237 O.s.p. (viď R 42/1993).

22. Problematika dočasného pridelenia zamestnanca je v slovenskom právnom poriadku upravená predovšetkým v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

23. Podľa § 3 ods. 2 písm. b/ zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného ku dátum vzniku pracovného pomeru žalobcu a žalovaného (23.2.2018); v ďalšom texte len „zákon o službách zamestnanosti“) za zamestnávateľa na účely tohto zákona sa považuje aj právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie, pre záujemcov o zamestnanie a pre zamestnancov na území Slovenskej republiky.

24. Podľa § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.

25. Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinného ku dňu 23.2.2018 (ďalej len „Zákonník práce“) pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

26. Podľa § 5 ods. 4 Zákonníka práce vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

27. Kolíznou normou v oblasti pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom (zamestnancov vykonávajúcich prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky) je ustanovenie § 5 Zákonníka práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Podmienky prenechania zamestnanca na výkon práce u iného zamestnávateľa sa spravujú statusom pracovnej zmluvy, ktorému bol zamestnanec podriadený v čase pred vyslaním na výkon práce k inému subjektu (Baranová, H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, 1032 s., str. 124).

28. Dočasné pridelenie zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky (tzv. požičiavanie zamestnancov) je atypickou formou zamestnania. Dočasné pridelenie zamestnancov na výkon prác k inému zamestnávateľovi realizované zamestnávateľom je tzv. pravé požičiavanie, pri dočasnom pridelení na výkon prác k inému zamestnávateľovi realizovanom agentúrou dočasného zamestnávania hovoríme o nepravom požičovaní. Agentúrne zamestnávanie funguje na základe dvoch

zmluvných vzťahov, a to vzťahu medzi agentúrou a zamestnancom a vzťahu medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom, ktorý si dočasne požičiava zamestnanca. Zamestnanec uzatvára s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu, v ktorej sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazala zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania. Obe zmluvné strany uzatvárajú písomnú dohodu o dočasnom pridelení, ktorá musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok, medzi ktoré patrí napr. aj oznámenie užívateľského zamestnávateľa, že nepotrebuje výkon prác agentúrneho zamestnanca. Formálne skončenie dočasného pridelenia sa následne uskutočňuje prostredníctvom tzv. oznámenia o ukončení prác dočasne prideleného zamestnanca, ktoré vyhotovuje užívateľský zamestnávateľ a doručuje ho agentúre dočasného zamestnávania a tá ho posielala dočasne pridelenému zamestnancovi ako informáciu o skončení pracovného pomeru. Toto rozhodnutie užívateľského zamestnávateľa Agentúra nie je oprávnená preskúmať, ide výlučne o jednostranné rozhodnutie užívateľského zamestnávateľa, ktoré je len v jeho kompetencii a na takéto rozhodnutie Agentúra nemá žiaden dosah a nemôže prinútiť užívateľského zamestnávateľa, aby naďalej zamestnávala pracovníka, o ktorého výkon práce táto z rôznych dôvodov už do budúcnosti nemá záujem. Je potrebné uviesť, že medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý je dočasne pridelený k nemu, nevzniká pracovný pomer. Tieto subjekty medzi sebou neuzatvárajú žiadnu zmluvu a tiež, že zánikom pracovnoprávneho vzťahu dočasného pridelenia nezanikol pracovný pomer žalobcu u žalovaného, aj keď následné správanie sa žalobcu v prejednávanej veci svedčí o tom, že mal za to, že so žalovaným nemá už žiaden pracovnoprávny vzťah, keď nenastúpil na v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce v čase dočasného nepridelenia.

29. Strany sporu sa v pracovnej zmluve (viď bod 25 písm. b/zmluvy) ako aj v dohode o dočasnom pridelení (viď čl. 4) dohodli, že dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa skončí dočasné pridelenie dohodou alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok, podľa ktorých užívateľský zamestnávateľ spoločnosť Foxconn, môže jednostranne ukončiť výkon práce pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia zamestnanca doručením písomnej žiadosti o ukončení dočasného pridelenia zamestnanca Agentúre, ktorá oznámi ukončenie dočasného pridelenia zamestnancovi. V zmysle takto stranami dohodnutých podmienok spoločnosť Foxconn listom z 9.11.2018 oznámila žalovanému ukončenie dočasného pridelenia žalobcu s tým, že toto končí 4. kalendárnym dňom od doručenia písomnej žiadosti užívateľským zamestnávateľom Agentúre t.j. žalovanému. Podľa názoru odvolacieho súdu niet žiadneho dôvodu právneho ani logického, ktorý by viedol alebo spôsobil neplatnosť stranami uzavretej vyššie uvedenej dohody v bode 25. písm. b/ pre jej údajnú nezrozumiteľnosť a neurčitosť ako tvrdí žalobca. K ukončeniu výkonu prác žalobcu pre Foxconn došlo 4. kalendárnym dňom od 9.11.2018, kedy bolo oznámenie o skončení dočasného pridelenia doručené žalovanému. Samotný žalovaný v oznámení o skončení dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa žalobcovi oznámil, že k ukončeniu dočasného pridelenia došlo 13.11.2018 a tomuto táto skutočnosť bola zrejmá najpozdnejšie od 14.11.2018, kedy už nebol vpustený na pracovisko a kedy mu vedúca personálneho oddelenia spoločnosti Foxconn, oznámila, že spoločnosť nemá záujem na ďalšom výkone práce žalobcu na žiadnej prevádzke. Skončením dočasného pridelenia však nedošlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnávateľom, teda žalovaným a žalobca bol povinný po skončení dočasného pridelenia u spoločnosti Foxconn „hlásiť sa“ u svojho zamestnávateľa, ktorým bol žalovaný. V súvislosti s ukončením dočasného pridelenia odvolací súd pripomína, že tento inštitút dočasného pridelenia bol vytvorený práve za účelom zabezpečenia flexibility pracovnej sily v nadväznosti na trh práce, preto tvrdenia žalobcu, že z dôvodu svojho zaradenia v spoločnosti Foxconn ako tlmočníka a koordinátora pre srbský jazyk, nemohol byť pridelený na iné miesto ako v Nitre a u zamestnávateľa Foxconn, sú irelevantné.

30. Žalovaný v konaní preukázal, že k ukončeniu dočasného pridelenia žalobcu u spoločnosti Foxconn došlo zo strany tejto organizácie z dôvodu nespokojnosti s jeho prácou a čiastočne aj s jeho

správaním sa na pracovisku. Uniesol svoje dôkazné bremeno pokiaľ ide o doručovanie oznámenia o skončení dočasného pridelenia žalobcovi, o oprávnení svedkyne I. na podpisovanie pracovnoprávných dokumentov, o Košiciach ako mieste výkonu práce počas doby, kedy zamestnanec nie je pridelený, na rozdiel od žalobcu, ktorý svoje tvrdenia (napr. o tzv. pomste zo strany žalovaného) nevedel dôkazne uniesť.

31. Nebolo v konaní sporným, že žalobca nekonal v zmysle pracovnej zmluvy uzavretej so žalovaným 23.2.2018 a po ukončení dočasného pridelenia sa nehlásil u svojho zamestnávateľa v Košiciach, čo bolo dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného so žalobcom. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný vytkol žalobcovi, že sa od 14.11.2018 a ani ku dňu 8.12.2018 nedostavil na pracovisko a neoznámil dôvod ospravedlňujúci neprítomnosť v práci, čo zamestnávateľ vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

32. Žalobca nepoprel, že sa na pracovisko v Košiciach nedostavil, pôvodne aj poprel, že by miestom výkonu jeho práce počas doby, keď nebol dočasne pridelený boli Košice, potom tvrdil, že mal dohodu, že bude v len Nitre a napokon uviedol, že od 27.11.2018 pracuje inde. Je teda jednoznačné, že z jeho strany došlo vo vzťahu k zamestnávateľovi k viac dní trvajúcej úmyselnej bezdôvodnej absencii, preto podľa názoru odvolacieho súdu okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo adekvátnou reakciou na takéto konanie žalobcu.

33. Súd prvej inštancie jasne, dostatočne a logicky vysvetlil právne dôvody, pre ktoré žalobu zamietol a závery, ktoré prijal, primerane a zrozumiteľne vysvetlil, uviedol dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil ako po stránke skutkovej tak aj po stránke právnej. Rozsudok je vecne správny, preto ho odvolací súd podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

34. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP. Žalovaný bol v odvolacom konaní úspešný, preto mu boli priznaná náhrada trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

35. Rozhodnutie prijal senát Krajského súdu pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné (§ 355 CSP).

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak: a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak: a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje

dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP). Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 CSP). V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). Táto povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).