

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 7CoPr/2/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200701
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 06. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Kotrčová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2020:5918200701.1

Uznesenie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Kotrčovej a členov senátu Mgr. Františka Dulačku a Mgr. Márie Kašíkovej, v spore žalobcu: G. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom E. XX, K., právne zast.: JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom ul. V. XX, J. J., proti žalovanému: SUZANNE SK, s. r. o., so sídlom M. R. Štefánika 71, Žilina, IČO: 46 801 910, právne zast.: JUDr. Martinom Olosom, advokátom so sídlom T. T. X, O. P., o zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 2Cpr/8/2018 zo dňa 24.04.2019, takto

rozhodol:

Rozsudok prvoinštančného súdu vo výrokoch, ktorými konanie v časti zastavil a návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol, ako odvolaním strán sporu nenapadnutých, ponecháva **n e d o t k n u t ý**.

V ostatnej časti rozsudok prvoinštančného súdu **z r u š u j e** a vec mu **v r a c i a** na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom prvoinštančný súd uložil žalovanému zaplatiť žalobcovi mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1.211,96 € brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z uvedenej dlžnej sumy za obdobie od 01.08.2016 až do zaplatenia, náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie mesiacov júl 2016 až december 2016 v celkovej výške 12.886,63 € brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 458,88 € za obdobie od 01.09.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2.485,55 € za obdobie od 01.10.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2.485,55 € za obdobie od 01.11.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2.485,55 € za obdobie od 01.12.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2.485,55 € za obdobie od 01.01.2017 do zaplatenia a 5% ročne zo sumy 2.485,55 € za obdobie od 01.02.2017 do zaplatenia, všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku, konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 850 € brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z tejto sumy zastavil, návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol, žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, s tým, že o výške trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník. Z vykonaného dokazovania považoval za preukázané, že Okresný súd Ružomberok rozsudkom sp. zn. 5Cpr/4/2016-129 zo dňa 15.02.2017 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 21.06.2016 je neplatné, vo zvyšnej časti žalobu zamietol, žiadnej zo strán nárok na náhradu trov konania nepriznal. Proti uvedenému rozsudku podal žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 7CoPr/3/2017-180 zo dňa 28.06.2017 rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým vo zvyšnej časti žalobu zamietol, zmenil tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 01.08.2016 je neplatné, vo zvyšnej časti ponechal rozsudok súdu prvej inštancie nedotknutý, žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Predmetné rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 27.07.2017. V konaní 5Cpr/4/2016 teda súdy určili, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa

21.06.2016, ako aj zo dňa 01.08.2016 je neplatné. Podanou žalobou sa žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne domáhal náhrady mzdy za mesiace máj a jún 2016, t.j. od 26.05.2016 do 20.06.2016, náhrady mzdy za mesiac júl 2016 od 26.07.2016 v rozsahu 4 pracovných dní, ako aj náhrady mzdy za mesiace august až december 2016. Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie, z vykonaného dokazovania vyplynulo, že medzi sporovými stranami nebolo sporné, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu od 26.05.2016 do 20.06.2016, pričom dňa 21.06.2016 opustil ubytovací priestor v Belgicku a na výkon ďalších prác nenastúpil. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca pre žalovaného neodpracoval aspoň 22 dní, resp. 168 hodín, súd pri výpočte zárobku vychádzal z ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, ak zamestnanec v rozhodnom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Z výplatných pásov predložených žalovaným vyplynulo, že hrubá mzda žalobcu za mesiac máj 2016 bola vo výške 458,85 €, za mesiac jún 1.720,68 €. V zmysle ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce za rozhodujúce obdobie považoval kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Za rozhodujúce obdobie tak určil mesiace január až marec 2016, v ktorých bolo 65 pracovných dní. Základná hodinová mzda dohodnutá v pracovnej zmluve bola 14,34 € x 8 hodín x 65 dní, t.j. 7.456,80 € brutto. Obdobie odpracované žalobcom v rozhodujúcom období 65 dní x 8 hodín, t.j. 520 hodín. Mzda, ktorá by mala byť žalobcovi zúčtovaná v rozhodujúcom období je teda 7.456,80 €/520 hodín, t.j. 14,34 € a táto suma predstavuje pravdepodobný hodinový zárobok. Rok 2016 mal 260 pracovných dní vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované, t.j. 260 dní x 8 hodín/12 mesiacov, t.j. 173,33 hodín odpracovaných v priemere mesačne. Priemerný hodinový zárobok je teda 14,34 € x 173,33 hodín (odpracovaný čas mesačný v priemere), t.j. suma 2.485,55 € - suma pravdepodobného mesačného zárobku, ktorý by žalobca dosiahol. Za mesiac máj 2016 žalobca odpracoval 4 dni, t.j. (4 dni x 8 hodín x 14,34 €), t.j. 458,88 €, za mesiac jún 2016 odpracoval žalobca 14 pracovných dní, t.j. (14 x 8 hodín x 14,34 €), t.j. 1.606,08 €. Keďže žalobca zobral žalobu v časti náhrady mzdy vo výške 850 € brutto s príslušným úrokom z omeškania späť, priznal žalobcovi za obdobie mesiacov máj a jún 2016 (spolu 18 dní) po zohľadnení čiastočného späťvzatia náhrady mzdy sumu vo výške 1.214,96 € brutto. Za mesiac júl 2016, t.j. od 26.07.2016, kedy bol doručený nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru do konca mesiaca by žalobca odpracoval 4 pracovné dni x 8 hodín x 14,34 €, teda dosiahol by mzdu 458,88 €. Následne priznal žalobcovi náhradu mzdy za mesiace august až december 2016 za každý mesiac vo výške 2.485,55 €, ako pravdepodobný mesačný zárobok zohľadniac, že pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú, do 31.12.2016. Za toto obdobie mu priznal náhradu mzdy v celkovej výške 12.886,63 € brutto. Ďalej považoval z vykonaného dokazovania za preukázané, že v čase prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 vyzval žalobca žalovaného e-mailom zo dňa 29.06.2016 o doručenie výpovede a zaslanie zápočtového listu, čo bola reakcia na jeho písomné podanie zo dňa 25.07.2016. Žalobca písomným podaním zo dňa 25.07.2016 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, ktoré mu bolo doručené 18.07.2016 nepovažuje za platný právny úkon, nakoľko je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Požadoval, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a aby mu umožnil výkon práce alebo sa s ním mimosúdne dohodol na platnom skončení pracovného pomeru. Zároveň žalovaného požiadal o náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a upozornil ho, že ak nebude konať mimosúdne, obráti sa na príslušný súd so žalobou o vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane priznania náhrady mzdy. Žalovaný uznal neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, následne doručil žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016. Podanou žalobou si žalobca v konaní uplatnil nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru z 21.06.2016 a keďže pracovný pomer nebol skončený platne ani v poradí druhým okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, súd uzavrel, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval až do dňa skončenia pracovného pomeru, t.j. do 31.12.2016 (skončenie pracovného pomeru uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý). Podľa názoru súdu povinnosťou žalobcu nebolo po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru opätovne zamestnávateľovi oznamovať, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pretože už pri doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru si žalobca túto svoju povinnosť splnil. Mal za to, že nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru i po doručení ďalšieho okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 trval a nebol povinný po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru opätovne oznamovať žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Priznal mu preto nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája 2016 až do 31.12.2016. Zároveň mu priznal i príslušenstvo uplatnenej pohľadávky 5% ročne z tej ktorej náhrady mzdy za ten ktorý konkrétny mesiac odo dňa splatnosti mzdy, t.j. od prvého dňa mesiaca až do zaplatenia. Zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia

konania o dovolaní žalovaného, ktoré podal proti rozsudku Krajského súdu v Žiline v spojení s rozsudkom Okresného súdu Ružomberok vychádzajúc z toho, že konanie vedené pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 bolo právoplatne skončené a žalovaný nepreukázal, že by požiadal najvyšší súd o odklad vykonateľnosti tohto rozhodnutia. O trovách konania súd rozhodol s prihliadnutím na úspech žalobcu a skutočnosť, že späťvzatie žaloby o zaplatenie 850 € bolo zavinené konaním žalovaného, žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Proti rozsudku provinštančného súdu podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný. Rozhodnutie prvoinštančného súdu označil za vecne nesprávne, trpiace vadou nesprávneho právneho posúdenia veci, keď prvoinštančný súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, v zjavnom rozpore s obsahom spisu ako aj s čiastkovými zisteniami súdu z jednotlivých vykonaných dôkazov. Odôvodnenie rozhodnutia označil za protirečivé, nesúladné s ustanoveniami právnych predpisov, konštantnej judikatúry NS SR, základnými zásadami formálno-právnej logiky. Za zjavne nesprávne považoval záver súdu, že povinnosťou žalobcu nebolo po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru opätovne zamestnávateľovi oznamovať, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nakoľko už pri doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru si túto povinnosť splnil. Uvedený záver okresného súdu nemá nielenže akúkoľvek oporu v zákone, ale je v priamom rozpore s ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce, ako i s konštantnou judikatúrou NS SR. Súd opomenul, že vykonané dve rozdielne okamžité skončenia pracovného pomeru boli dvomi plne samostatnými právnymi úkonmi, mali rozdielne odôvodnenie a obsah, boli datované, vykonané a následne doručované žalovanému v rozličných obdobiach a spôsobili aj samostatné právne účinky. Napokon i žalobca sám neplatnosť oboch okamžitých skončení pracovného pomeru napadol žalobou v konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr 4/2016 samostatnými petitiemi a súd o ich neplatnosti aj rozhodol dvoma úplne samostatnými výrokmi, ktoré nadobudli právoplatnosť v odlišných časoch. Platí zásada, že zamestnanec, pokiaľ nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (resp. výpovede) a chce, aby jeho pracovný pomer na základe tohto právneho úkonu zamestnávateľa neskončil, musí vždy relevantne hmotnoprávne reagovať na každé skončenie pracovného pomeru a svoj nesúhlas vždy vysloviť samostatne oznámením, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Zákon tu nepozná žiadne výnimky a hovorí jasne. Žalobca pritom sám v rámci jeho výsluchu jasne potvrdil, že po doručení časovo druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 nijak neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a bol v danom smere úplne nečinný. Správanie žalobcu ako zamestnanca bolo neakceptovateľné. 21.06.2016 svojvoľne nenastúpil do práce a na výkon práce v Belgicku, súčasne opustil ubytovacie priestory po obdržaní prvej mzdy s tvrdením, že sa do práce dňa 27.06.2016 vráti. Od 21.06.2016 sa žalobca neozval, na pracovisko ani do sídla spoločnosti sa nedostavil a o prácu sa nijak nezaujímal. Neospravedlnená absencia žalobcu trvala od 21.06.2016, pričom absenciu žalobca ani nepoprel, bráni sa čisto formalisticky a špekulatívne. E-mailom zo dňa 29.06.2016 žiadal o doručenie výpovede a svoj pracovný pomer považoval za skončený. Je zrejmé, že o prácu u žalovaného nemal žiaden záujem, následne však podal žalobu o neplatnosť oboch okamžitých skončení pracovného pomeru. V konaní 5Cpr 4/2016 v petite žaloby si žalobca náhradu mzdy neuplatnil, takisto odôvodnenie žaloby nijak nepojednávalo o nároku na náhradu mzdy. Podľa písomného vyjadrenia PZ žalobcu v predmetom konaní žalobca náhradu mzdy ani nepožadoval, domáhal sa iba určenia neplatnosti oboch okamžitých skončení pracovného pomeru, pričom sám jasne potvrdil, že pracovný pomer sa u žalovaného skončil. Motívom podania žaloby, podľa vlastného vyjadrenia žalobcu na pojednávaní, bolo vybavenie náležitosti ohľadom nárokov zo sociálneho poistenia a vysporiadať podľa neho iné neuspokojené nároky a nie to, aby mohol ďalej pracovať u žalovaného. Obe okamžité skončenia pracovného pomeru, ktoré boli predmetom konania, boli samostatnými právnymi úkonmi a ich platnosť a najmä hmotnoprávne účinky a následky bolo potrebné posudzovať samostatne a osobitne. Pokiaľ i namietal absentujúce skutkové vymedzenie v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, bolo mu doručené ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 s inou skutkovou a právnou špecifikáciou, na ktoré však žalobca nijak nereagoval a nič žalovanému nedoručil, najmä oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Sám po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 doručenom poštou v 2-mesačnej prekluzívnej lehote vôbec neoznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával, a to i napriek tomu, že ku koncu 2-mesačnej prekluzívnej lehoty podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru bez náhrady mzdy. V tejto súvislosti poukázal na ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce a uzavrel, že v danej veci platí zákonná fikcia o skončení pracovného pomeru dohodou s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. V tejto súvislosti poukazoval na rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2012 sp. zn. 2

Cdo 81/2010, pričom za podstatné považoval, že žalobca žalobu o náhradu mzdy v konaní 5Cpr 4/2016 nepodal, viackrát sa i výslovne vyjadril, že náhradu mzdy nepožaduje a ani nemal záujem o ďalšiu prácu v spoločnosti. Vôbec nepopieral svoju neospravedlnenú absenciu. Bránil sa výlučne iba formalisticky tým, že okamžité skončenie zo dňa 01.08.2016 mala údajne prevziať 03.08.2016 matka žalobcu, ktorú v žalobe neoznačil ani menom, ani ju nenavrhol vypočúť a na predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru nijak nereagoval, nežiadal o ďalšie zamestnanie, nezaujímal sa o prácu, neprišiel do firemnej kancelárie ani na pracovisko, iba podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. V konaní začal tvrdiť, že okamžité skončenie zo dňa 01.08.2016 mu nebolo doručené do vlastných rúk, netvrdil však, že by mu vôbec nebolo doručené. Nezaujem žalobcu pracovať u žalovaného bol potvrdený jeho e-mailom, v ktorom sám požiadal, aby mu bola zaslaná výpoveď a zápočtový list. Okresný súd tak zamĺčal celý rad vykonaných dôkazov a preukázaných skutočností, čo je neprípustné. V tejto súvislosti poukázal i na osobnú stránku žalobcu zo sociálnej siete facebook zo dňa 30.06.2016, s tým, že okresný súd zamĺčal obsah vykonaného výsluchu žalobcu v tomto konaní, ako aj v konaní 5Cpr 4/2016, z ktorého jasne vyplývalo, že žalobca nemal žiaden záujem na trvaní pracovného pomeru a na reálnom vykonávaní práce. Jasne potvrdil, že po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 nijak neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a bol v danom smere nečinný. Poukázal na výpoveď žalobcu, kde sám uviedol, že keď žalovaného požiadal po svojoľnom odchode z pracoviska o zaslanie výpovede a zápočtového listu, išlo mu len o to, aby sa mohol prihlásiť na úrade práce a chcel poberať tzv. podporu ako nezamestnaný. Potvrdil tiež, že si spolu s matkou navzájom preberajú poštu, keďže jeho matka má plnomocnenstvo na preberanie pošty. Za neakceptovateľné preto považoval, že súd týmto dvom výsluchom žalobcu nedal žiaden relevantný význam. V predmetnom konaní 2Cpr 8/2018 zrazu formálne chce náhradu mzdy, a to i napriek tomu, že v rozhodnom čase nemal záujem pracovať a tento nezaujem sám dokonca deklaroval. Pokiaľ sa týka výšky ustálenia náhrady mzdy uviedol, že výpočty a úvahy v danom smere sú plne neodôvodnené a nepreukázané. Žalobca nedokladoval výšku mzdy, ani náhrady mzdy, pričom ho v konaní zaťažovalo v tomto smere dôkazné bremeno. Súd si v tomto konaní ani nepripojil originál spisu 5Cpr 4/2016. Pokiaľ išlo o späťvzatie žaloby o náhradu mzdy vo výške 850 € s príslušným úrokom z omeškania brutto, táto mu bola vyplatená dávno pred podaním žaloby, čo sám žalobca potvrdil. Počas konania uznal, že sa v žalobe domáhal už dávno zaplatenej pohľadávky, objektívne tak procesne zavinil v tejto časti zastavenie konania a súd túto nespornú skutočnosť nezohľadnil, čo iba zvýrazňuje jeho zjavnú jednostrannosť. Žiadal preto, aby krajský súd rozsudok prvoinštančného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

3. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že Zákonník práce neupravuje, ako má postupovať zamestnanec v prípade, ak ide o opakované uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorému predchádzalo neplatné skončenie pracovného pomeru. Je nesporné a nespochybniteľné, že žalobca oznámil zamestnávateľovi po doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, čím si splnil zákonom danú podmienku pre úspešné uplatnenie náhrady mzdy. Žalovaný preto mohol vyzvať žalobcu na nástup do práce, mohol požiadať súd prvej inštancie, aby rozhodol tak, že nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával a v neposlednom rade mohol uzavrieť so žalobcom dohodu o sporných nárokoch, k čomu ho v podstate nepriamo samotný žalobca nabádal, keď mu dal najavo, že je schopný dohodnúť sa na skončení pracovného pomeru v súlade so zákonom. Žalovaný ani na jednu z týchto zákonom stanovených možností nereagoval, pričom si svojoľne opakovane vykladá svoj názor, že žalobca bol povinný doručiť ďalší písomný prejav nesúhlasu so skončením pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016. Dal do pozornosti, že žalobca oznámil žalovanému písomným podaním z 25. júla 2016, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a teda jeho pracovný pomer neskončil, ďalej trval až do času, kým nedošlo k platnému skončeniu pracovného pomeru na dobu určitú, t.j. do 31.12.2016. Žalobca svoj písomný prejav nesúhlasu so skončením pracovného pomeru neodvolal, z čoho je zrejmé, že mal záujem na prideľovaní práce v zmysle dohodnutých pracovných podmienok. V tejto súvislosti poukázal na aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že ak aj zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, je zákonom určený nielen spôsob skončenia pracovného pomeru, ale aj deň, pričom v danom prípade takýto skutkový ani právny stav nenastal a aplikácia predmetného ustanovenia nie je prípustná. Žiadal preto rozsudok prvoinštančného súdu ako vecne správny potvrdiť a priznať mu nárok na náhradu trov konania.

4. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobu zotrval na obsahu a dôvodoch odvolania. Za nezmysel považoval, že žalobca ako zamestnanec údajne nebol povinný po doručení druhého okamžitého

skončenia pracovného pomeru opätovne oznamovať žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Tak ako súd, i žalobca opomenul, že obe skončenia pracovného pomeru boli dvomi samostatnými právnymi úkonmi, mali rozdielne odôvodnenie, obsah, boli datované, vykonané a následne doručované žalovanému v odlišných časových obdobiach a spôsobili aj samostatné právne účinky. Zákonník práce jasne a bez akýchkoľvek výnimiek a pochybností určuje, že pokiaľ zamestnanec nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a chce, aby jeho pracovný pomer na základe tohto právneho úkonu zamestnávateľa neskončil, musí vždy relevantne hmotnoprávne reagovať na každé okamžité skončenie pracovného pomeru (výpoveď) a svoj nesúhlas vždy konkrétne vysloviť samostatným oznámením, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Súčasne uviedol, že konanie a prístup žalobcu ako zamestnanca bolo neakceptovateľné. Žalobcovi nikdy reálne nešlo o výkon práce a o ďalšie reálne trvanie pracovného pomeru, ide mu iba o náhradu mzdy.

5. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal vec v rozsahu vymedzenom v podanom odvolaní a súc viazaný odvolacími dôvodmi (§ 379, § 380 CSP) postupom bez nariadenia pojednávania podľa § 385 CSP a contrario rozhodol spôsobom uvedeným vo výrokovej časti rozhodnutia.

6. Po preskúmaní veci odvolací súd dospel k záveru, že prvoinštančný súd vo veci nevykonal dostatočné dokazovanie, nedospel ani k správnym skutkovým zisteniam a následne vec i nesprávne právne posúdil.

7. V prvom rade odvolací súd považuje za potrebné dať do pozornosti rozpor výrokovej časti rozsudku s jeho odôvodnením, pokiaľ žalovanému uložil zaplatiť žalobcovi mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1.211,96 € brutto s príslušným úrokom z omeškania s písomným odôvodnením rozhodnutia na strane 11 bod 25, kde uvádza, že žalobcovi za obdobie mesiacov máj a jún 2016 (spolu 18 dní) priznal po zohľadnení čiastočného späťvzatia náhradu mzdy vo výške 1.214,96 € brutto. Sporným tak zostalo, či vo výrokovej časti uvedená suma 1.211,96 € zahŕňa mzdu za mesiace máj a jún 2016 a taktiež vzniká pochybnosť i o výške ustálenej mzdy, resp. náhrady mzdy, keď vo výrokovej časti je uvedená suma 1.211,96 € a v odôvodnení 1.214,96 € brutto. Taktiež vzniká pochybnosť, či ide o mzdu alebo náhradu mzdy, nakoľko vo výrokovej časti uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi mzdu a v odôvodnení uvádza, že žalobcovi priznal za obdobie máj a jún 2016 náhradu mzdy.

8. Odvolací súd sa taktiež nestotožnil s právnym posúdením veci zo strany prvoinštančného súdu ohľadne ním vysloveného záveru o tom, že povinnosťou žalobcu nebolo po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 1.8.2016 opätovne zamestnávateľovi oznamovať, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nakoľko už pri doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru si túto svoju povinnosť splnil. Ustálil, že nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru trval a nebol povinný po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru, že trvá na ďalšom zamestnávaní zamestnávateľovi opakovane oznamovať.

9. V tejto súvislosti odvolací súd prisvedčil odvolacím námietkam žalovaného v tom, že žalovaným boli vykonané dve rozdielne okamžité skončenia pracovného pomeru, ktoré boli samostatnými právnymi úkonmi, mali rozdielne odôvodnenie, obsah, boli datované iným dátumom a doručované žalovanému v rozličných časových obdobiach a spôsobili samostatné právne účinky. Uvedené sa prejavilo i v tom, že sám žalobca neplatnosť oboch okamžitých skončení pracovného pomeru napadol žalobou, a to každú osobitne, samostatným petitom a i súd o ich neplatnosti rozhodoval osobitne dvoma úplne samostatnými výrokmi, ktoré nadobudli právoplatnosť v odlišných časoch. Nepostačovalo preto ani podanie žaloby žalobcu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 1.8.2016, nakoľko v zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2012 sp. zn. 2Cdo/81/2010, oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával, môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámia zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnávaní. V tomto prípade v zmysle ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce platí zákonná fikcia o skončení pracovného pomeru dohodou s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

10. Za dôvodnú odvolací súd považoval i námietku žalovaného ohľadne ustálenia výroku o trovách prvoinštančného konania, nakoľko prvoinštančný súd si musí ustáliť, či sumu 850 € v podobe zaplata

mzdy uhradil žalovaný žalobcovi pred začatím súdneho konania alebo až po. Inak by žalobca duplicitne uplatňoval nárok, ktorý už mu bol pred podaním žaloby uspokojený a v takom prípade by späťvzatie žaloby nebolo možné považovať za zavinenie žalovaného.

11. Za nie bez významu tiež odvolací súd považoval pripojiť spis okresného súdu sp. zn. 5Cpr/4/2016, oboznámiť na pojednávaní výpovede žalobcu vzhľadom k jeho skutočnému záujmu na zamestnávaní u žalovaného a podľa ich obsahu ustáliť, či eventuálne nemôžu byť považované za odvolanie podania, ktorým po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.6.2016 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce.

12. V nadväznosti na uvedené odvolaciemu súdu neostávalo, než rozsudok prvoinštančného súdu v odvolaní napadnutej časti zrušiť, vec mu vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vo výrokoch odvolaní strán sporu nenapadnutých, ktorými konanie v časti zastavil a návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol, ponechal rozsudok prvoinštančného súdu nedotknutý.

13. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto 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 dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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. 1 a 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 a 2 CSP)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 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 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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.

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 CSP)

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