

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 26CoPr/4/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2316207435
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Jozef Mačej
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2024:2316207435.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Jozefa Mačaja a sudcov JUDr. Ľuboslavy Vankovej a Mgr. Matúša Staríčka v sporovej veci žalobcu: A. B., nar. XX. XXXXXXXX XXXX, bytom C. XXX/XX, D., zast. advokátom: JUDr. Gabriel Szabó, Kostolné námestie 32, Kolárovo, proti žalovanej: JOPI TRADE, spol. s r.o., IČO 34 127 313, Vlčany 155, zast. splnomocnenkyňou: Nagy & Partners, s.r.o., IČO 36 869 341, Športová 470/11, Galanta, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Galanta č. k. 8Cpr/1/2016-364 zo dňa 30. augusta 2022, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
- II. Žalobcovi priznáva voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 1. marca 2016 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Z.p.“), ktoré bolo doručené žalobcovi 3. marca 2016, je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá. Súčasne žiadal, aby mu žalovaná poskytla náhradu mzdy a to do troch dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Žalobu odôvodnil tým, že potom ako 1. marca 2016 prišiel do zamestnania, si ho do svojej kancelárie zavolať jeho nadriadený A. E. starší, ktorý sa voči nemu správal nepriateľsky a arogantne, násilím ho vyhodil z kancelárie, čím mu spôsobil aj ujmu na zdraví, ktorá si vyžiadala jeho práceneschopnosť. Po tomto incidente mu bolo zo strany žalovanej doručené okamžité skončenie pracovného pomeru s odôvodnením, že mal vážne porušiť pracovnú disciplínu tým, že dňa 29. februára 2016 bol vyzvaný na vykonanie dychovej skúšky na zistenie alkoholu v krvi svojim nadriadeným, čo mal odmietnuť. Tento moment žalovaná označila, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. S uvedeným postupom žalovanej nesúhlasil, dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru považoval za vykonštruované s cieľom zbaviť sa zodpovednosti za to, že sa jeho nadriadený voči jeho osobe dopustil konania, ktoré je v rozpore so zákonom a dobrými mravmi, preto žalovanú vyzval, aby mu umožnila ďalej pokračovať v zamestnaní.

2. Okresný súd Galanta (ďalej „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 4. októbra 2018 č. k. 8 Cpr 1/2016 - 120 výrokom I. žalobu zamietol a výrokom II. rozhodol o trovách konania. V odôvodnení rozsudku uviedol, že 15. februára 2013 uzavrel žalobca so žalovanou pracovnú zmluvu s nástupom do práce 19. februára 2013, so skúšobnou dobou na 3 mesiace, s miestom výkonu práce - obec Vlčany (ďalej len „pracovná zmluva“). V pracovnej zmluve svojim podpisom žalobca potvrdil, že sa ako zamestnanec riadne oboznámil s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, s protipožiarnymi predpismi a s predpismi o práci na pracovisku, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať. Dňa 29. februára 2016 vzniklo u žalobcu podozrenie, že počas doby výkonu práce požíval alkoholické nápoje, čo malo byť zrejme

najmä z jeho vyjadrovania a koordinácie pohybov. V tom čase žalobca vykonával činnosť prečerpávania pohonných hmôt z vlakovej cistery do cisterien nákladných motorových vozidiel za účelom ich ďalšej prepravy. Z uvedeného dôvodu chcela žalovaná prostredníctvom žalobcovho nadriadeného vykonať uňho kontrolnú dychovú skúšku, čo odmietol a zároveň odmietol podpísať „ Zápis o porušení pracovnej disciplíny “ a odišiel z pracoviska, čo žalovaná vyhodnotila ako svojvoľné opustenie miesta výkonu práce. Zo zápisu o porušení pracovnej disciplíny vyplýva, že kontrolu vykonali okrem žalobcovho nadriadeného ešte ďalší dvaja zamestnanci žalovanej. S ohľadom na charakter práce, ktorú vykonával bolo podľa názoru súdu prvej inštancie striktne nevyhnutné dodržiavanie právnych a bezpečnostných predpisov, nakoľko aj najmenšia chyba mohla spôsobiť výbuch, požiar, škodu a fatálne následky. Uvedené konanie naplnilo všetky znaky obzvlášť hrubého porušenia pracovnej disciplíny. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“).

3. Krajský súd v Trnave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 16. októbra 2019 sp. zn. 26 CoPr 1/2019 rozsudok súdu prvej inštancie v časti zamietnutia žaloby o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 1. marca 2016 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné, zmenil tak, že výrokom I. určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z 1. marca 2016 dané žalobcovi žalovanou v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a výrokom II. v časti zamietnutia žaloby o vyslovenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a náhrady mzdy, vrátane závislého výroku o trovách konania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd, ktorý bol viazaný skutkovým stavom vecí (§ 383 C.s.p.), postupom podľa § 385 ods. 1 C.s.p. považoval za potrebné zopakovať dokazovanie, nakoľko mal za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 384 ods. 1 C.s.p.). Dokazovanie zopakoval v rozsahu vykonaných listinných dôkazov a to: zápisom o porušení pracovnej disciplíny; zápisnicou o prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca; protokolom o výsledku inšpekcie z 5. mája 2016; poverením zamestnanca A. E. mladšieho na vykonávanie kontrolnej činnosti v zmysle § 9 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci; zápisnicou o výsluchu osoby A. E. mladšieho z 9. mája 2016; zápisnicou o výsluchu svedka A. E. mladšieho zo 14. novembra 2016; zápisnicou o výsluchu svedka A. E. staršieho z 31. mája 2016; zápisnicou o prejednaní priestupku z 5. apríla 2017; výpoveďami svedkov A. E. mladšieho a D. F.. Z vykonaného dokazovania mal odvolací súd preukázané, že zápis o porušení pracovnej disciplíny nemohol byť žalobcom podpísaný 29. februára 2016, pretože uvedený zápis už obsahoval text „ odmietol podpísať zápisnicu o odmietnutí dychovej skúšky a odišiel z pracoviska “ tzn., že žalobcovi mal byť daný na podpis zápis s textom, ktorý osoba, ktorá mala zápis vyhotoviť, v čase jej vyhotovenia jednoznačne vedieť ešte nemohla, že žalobca odmietne vykonať dychovú skúšku a odíde z pracoviska, pretože je nelogické, aby žalobca, ktorý mal taký zápis podpísať ho vôbec mohol podpísať. Uvedené vyplýva aj z listinného dôkazu - zápisnice o výsluchu svedka A. E. staršieho z 31. mája 2016, ktorý uviedol, že bol nadriadeným žalobcu a 1. marca 2016 mu mal navrhnúť, aby podal výpoveď, čo počul aj jeho syn A. E. mladší, ktorý sa v tom čase nachádzal v tej istej kancelárii a ktorý mal vyhotoviť deň predtým listinu „ zápis o porušení pracovnej disciplíny “, čo vôbec nekorešponduje s výpoveďou jeho otca A. E. staršieho. Z listinného dôkazu „ zápisnice o prejednávaní priestupku z 5. apríla 2017 “ vyplýva, že A. E. mladší pracoval u žalovanej na pozícii skladník a A. E. starší (nadriadený žalobcu) v nej jednoznačne uvádza, že kvôli neuspokojivým pracovným výsledkom, porušeniu pracovnej disciplíny a iným nedostatkom navrhol žalobcovi (dňa 1. marca 2016, t. j. po vyhotovení zápisnice o porušení pracovnej disciplíny), aby si našiel inú prácu, aby nemusel siahnuť ku krajnému riešeniu a vyhodiť ho z práce. Zo zápisnice o výsluchu svedka A. E. mladšieho z 9. mája 2016 vyplýva, že žiaden zápis o porušení pracovnej disciplíny dňa 29. februára 2016 vyhotovený nebol. Odvolací súd vo svojom odôvodnení uviedol, že v konaní nebolo preukázané ani to, že by bol býval A. E. mladší osobou oprávnenou u zamestnávateľa (žalovanej) vykonávať kontroly na zistenie, či ten ktorý zamestnanec je alebo nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, napriek tomu, že v konaní žalovaná predložila poverenie z 22. októbra 2015, ktoré mu udelila na vykonávanie takéhoto oprávnenia, avšak nepreukázala, že A. E. mladší bol osobou oprávnenou na vykonávanie kontrolnej činnosti v zmysle § 9 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a že poverenie bolo vydané žalovanou a podpísané konateľom spoločnosti len účelovo pre potreby konania. Sám svedok A. E. mladší v konaní uviedol, že okrem žalobcu nevykonával u žiadneho zamestnanca kontrolu na prítomnosť alkoholu, nevedel uviesť ani akým prístrojom mala byť dychová skúška vykonaná, a či bol tento prístroj kalibrovaný. Navyiac svedok A. E. mladší uviedol, že oprávnenie na vykonanie takejto kontroly upravovala smernica zamestnávateľa, ktorej existencia nebola v konaní preukázaná. V konaní nebola preukázaná ani skutočnosť, že by A. E. mladší bol zástupcom zamestnancov u žalovanej.

Svedecké výpovede A. E. mladšieho a D. F. vyhodnotil odvolací súd ako nepravdivé, preto na základe vykonaných dôkazov skutkovo ustálil, že v konaní nebolo preukázané, že zo strany žalobcu došlo 29. februára 2016 k porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré porušenie by dosahovalo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, t. j., že by sa bol býval žalobca dňa 29. februára 2016 odmietol podrobiť dychovej skúške, ktorú mal vykonať zamestnávateľ (žalovaná), pomocou osoby ním určenej, aby zistil, či žalobca nie je pod vplyvom alkoholu, teda nebol preukázaný skutkový dôvod okamžitého skončenia jeho pracovného pomeru. Žalobcom uplatňované odvolacie dôvody boli podložené takými relevantnými argumentmi, ktoré boli spôsobilé spochybniť správnosť skutkových a právnych záverov, na ktorých založil súd prvej inštancie svoje rozhodnutie, ktorým zamietol ním uplatňovaný nárok na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 1. marca 2016 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Z.p. je neplatné, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil (§ 388 C.s.p.) tak, že žalobe vyhovel. Žalobca sa taktiež domáhal určenia, že jeho pracovný pomer u žalovanej naďalej trvá, ako aj náhrady mzdy pričom vo vzťahu k týmto uplatneným nárokom nevykonal žiadne dokazovanie, v konaní na súde prvej inštancie ich neprejednal, v dôsledku čoho odvolací súd nemohol vykonať odvolací prieskum a ani sám rozhodnúť, preto rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti zrušil podľa § 389 ods. 1 písm. b/ C.s.p. a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 C.s.p.).

4. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (v celom rozsahu) dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzovala z ustanovenia § 420 písm. e/ a f/ C.s.p. V súvislosti s dovolacím dôvodom v zmysle § 420 písm. e/ C.s.p. žalovaná namietala nezákonné zloženie senátu odvolacieho súdu, nakoľko tento nebol zložený v súlade s jeho rozvrhom práce. Porušenie práva na spravodlivý súdny proces (§ 420 písm. f/ C.s.p.) videla žalovaná v nesprávnom procesnom postupe odvolacieho súdu, ktorý podľa jej názoru spočíva vo vykonanom dokazovaní a vyhodnotení jednotlivých dôkazov odvolacím súdom, ktoré ho viedli k odlišným právnym záverom, k akým dospel súd prvej inštancie. Takéto konečné rozhodnutie odvolacieho súdu považovala žalovaná za nepredvídateľné a prekvapivé. V uvedenej súvislosti namietala tiež jej návrh na vykonanie dokazovania výsluchom svedka (G. A.), ktorý bol odvolacím súdom zamietnutý. Takto vykonané dokazovanie odvolacím súdom podľa jej názoru nebolo možné považovať za náležité zistenie skutkového stavu veci, pretože odvolací súd nesprávnym procesným postupom jej znemožnil, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces, preto navrhla, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) zrušil rozsudok odvolacieho súdu v celom rozsahu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolací súd uznesením sp. zn. 1Cdo/171/2020 zo dňa 30. júna 2021 dovolanie žalovanej odmietol s tým, že toto smerovalo proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je dovolanie prípustné (§ 447 písm. c/ C.s.p.).

5. Z vyššie uvedeného vyplýva, že súd prvej inštancie svojím rozsudkom č.k. 8Cpr/1/2016-364 zo dňa 30. augusta 2022 voči, ktorému podala žalovaná v celom rozsahu odvolanie už rozhodol len o tej časti žalobcom uplatneného nároku, ktorý súd prvej inštancie rozsudkom zo 4. októbra 2018 č. k. 8 Cpr 1/2016 - 120 zamietol (o vyslovenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a náhrady mzdy), a ktorý odvolací súd rozsudkom č.k. 26 CoPr 1/2019 – 211 zo 16. októbra 2019 v časti zamietnutia žaloby o vyslovenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a náhrady mzdy, vrátane závislého výroku o trovách konania zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

6. Z odvolania podaného žalovanou prostredníctvom jej splnomocnenkyne voči vyššie uvedenému rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd zistil, že žalovaná dôvodí tým, že prvoinštančný súd na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnemu skutkovému stavu veci a vec aj nesprávne právne posúdil. Súd prvej inštancie v bode 10 odôvodnenia rozsudku uviedol, že: „ Žiadny prejav žalobcu nesmeroval k tomu, že netrvá na tom aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával “ t.j. nezaoberal a nevysporiadal sa so skutočnosťami, ktoré predpokladá § 79 prvá veta Z.p. naviac ak mu uviedla, že žalobca nemá záujem ďalej zamestnávať a to vzhľadom na skutočnosti, ktoré viedli k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, ktorý len pre formálne nedostatky bol určený za neplatný, hoci skutočné hmotnoprávne dôvody na skončenie pracovného pomeru boli. Nie je a nebolo spravodlivé od nej požadovať, aby zamestnávala žalobcu naďalej pričom súd prvej inštancie v tomto smere nevykonal žiadne dokazovanie, hoci na to poukazovala, čiže sa s touto skutočnosťou, dôležitou pre rozhodnutie veci nevysporiadal a v konečnom dôsledku ju ani nezohľadnil pri svojom rozhodovaní. Pokiaľ nie je spravodlivé od nej ako zamestnávateľa požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu, tak v takom prípade ani nie je možné určiť výšku náhrady mzdy, nakoľko nebolo určené, že k akému dátumu sa má výška náhrady určiť. Vzhľadom k uvedenému navrhla, aby odvolací súd v rámci odvolacieho konania po

doplnení dokazovania ohľadom dôvodnosti trvania pracovného pomeru zmenil rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 8Cpr/1/2016-364 zo dňa 30. augusta 2022 tak, že žalobu zamietne, a v prípade ak odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie nezmení, tak navrhla, aby ho v celom rozsahu zrušil a vrátil ho súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

7. K odvolaniu žalovanej sa vyjadril žalobca, prostredníctvom svojho zástupcu v tom smere, že považuje žalovanou napadnutý rozsudok za správny a navrhol, aby ho odvolací súd v celom rozsahu potvrdil, resp. odvolanie odmietol. Z obsahu odvolania vyplýva, že odvolacím dôvodom pre prípustnosť odvolania podľa žalovanej má byť to, že súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnemu skutkovému stavu veci, dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec nesprávne právne posúdil, preto vo veci nesprávne rozhodol. V danom prípade, odvolanie žalovanej neobsahuje zákonom požadované náležitosti. Žalovaná svoje odvolanie riadne neodôvodnila, pretože aj keď sa v odvolaní odvoláva na odvolacie dôvody, ktoré presne podľa C.s.p. ani neuviedla (§ 365 ods. 1 písm. f) a h) C.s.p.), skutočnosti, na základe ktorých mal podľa nej súd dospieť k nesprávnemu skutkovému stavu veci, pričom následne mal vec nesprávne právne posúdiť a vo veci nesprávne rozhodnúť. Žalovaná v bode 4. svojho odvolania poukazuje na výrok I. rozsudku a odôvodnenie rozsudku v bode 10. Nie je však jasné, čo z bodu 4. odvolania má vyplývať, resp. akú skutočnosť namieta, keďže poukazuje na to, že súd dospel k tomu, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej trvá, pričom súd v rámci odôvodnenia v bode 10. rozsudku uvádza, že: „Žiadny prejav žalobcu nesmeroval k tomu, že netrvá na tom aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával.“ Uvedené si v žiadnom smere nerozporuje a žalovaná neuvádza žiadnu skutočnosť, pre ktorú na uvedené poukazuje, resp. z akého dôvodu by malo byť uvedené nesprávne. Námietky žalovanej v bode 5., 6. a 7. odvolania ohľadne toho, že súd sa vôbec nezaoberal a nevysporiadal so skutočnosťami, ktoré predpokladá § 79 prvá veta Z.p. čo sa týka výnimky trvania pracovného pomeru, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával sú v danom prípade irelevantné, pretože súd rozhodol, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá. Nie je jasné, na základe akého návrhu žalovanej mal súd prvej inštancie rozhodnúť, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou končí, pretože nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Žalovaná v konaní súdu nepredložila žiadny návrh v takomto smere pre prípad, ak by súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V súlade s § 79 Z.p., ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a trvá aj naďalej. Zamestnávateľ je preto povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Predmetné ustanovenie obsahuje výnimku týkajúcu sa trvania pracovného pomeru, podľa ktorého pracovný pomer netrvá, ale sa končí, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa však pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu. Navyše o skončení pracovného pomeru nemožno rozhodnúť spätne, napríklad v danom prípade ku dňu kedy žalovaná neplatne ukončila pracovný pomer so žalobcom. Zároveň zamestnávateľ, resp. žalovaná v takomto prípade mala preukázať, v čom spočíva ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého by mal súd rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá. Takýto dôvod však žalovaná nepreukázala. Nestačí len poukazovať na nezáujem žalovanej naďalej zamestnávať žalobcu, ktorý záujem koniec koncov bol jasný už aj z toho, že so žalobcom žalovaná skončila okamžite pracovný pomer, avšak neplatne. Okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo vydané v súlade s hmotným právom a neboli dané ani hmotnoprávne dôvody uvádzané žalovanou v okamžitom skončení pracovného pomeru. Ani jeden z dôvodov, pre ktorý bol ukončený okamžite pracovný pomer zo strany žalovanej sa v konaní nepreukázal ako pravdivý. Náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. V prípade, ak by mal zamestnávateľ zaplatiť náhradu presahujúcu plnenie nad rámec dvanástich mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy nad tento rámec znížiť, prípadne vôbec nepriznať. Návrh zamestnávateľa na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy, možno uplatniť len v rámci súdneho konania, v ktorom si zamestnanec uplatňuje náhradu mzdy. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že súd prisúdil náhradu mzdy v sume priemerného zárobku za 12 mesiacov, teda náhradu nepresahujúcu plnenie nad zákonný rámec. Aj na pojednávaní konanom dňa 18. novembra 2021 uviedol, že žiada, aby mu súd priznal nárok na náhradu mzdy v rozsahu 12 mesiacov. Odvolacie dôvody žalovanej považuje za nedôvodné a má za to, že odvolanie nie je v súlade s § 363 a nasl. C.s.p., pričom si žalovaná nesplnila ani svoju dôkaznú povinnosť ohľadom svojich vlastných tvrdení. V danom prípade nie je tu dôvod na to,

aby odvolací súd vyhovel odvolaniu žalovanej, preto navrhol, aby odvolací súd odvolanie v súlade s § 386 písm. d) C.s.p. odmietol, resp. v súlade s § 387 ods. 1 C.s.p. rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

8. Krajský súd v Trnave, ako odvolací súd (§ 34 C.s.p.) po zistení, že odvolanie podala na to oprávnená strana sporu v zákonom stanovenej lehote proti rozsudku, proti ktorému je odvolanie prípustné, postupom podľa § 219 ods. 3 C.s.p. v spojení s § 378 ods. 1 C.s.p. (bez nariadenia odvolacieho pojednávania) potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie z dôvodu vecnej správnosti podľa § 387 ods. 1 C.s.p.

9. Odvolacie námietky žalovanej sa týkali toho, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia.

10. Podľa § 79 ods. 1 Z.p., ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite, alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

11. Podľa § 79 ods. 4 Z.p., ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a/ bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b/ bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

12. Zmyslom ust. § 79 Z.p., ktoré má kogentnú povahu, a preto sa účastníci právneho vzťahu od jeho znenia nemôžu odchýliť, je upraviť práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe, začínajúcej dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru najneskôr do dňa, keď súd svojím právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rozsah práv zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, závisí od toho, či má zamestnanec záujem pokračovať v pracovnom pomere. I keď bola neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa určená právoplatným súdnym rozhodnutím, nemusí tento pracovný pomer naďalej trvať. Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom v takom prípade trvá naďalej len vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, kedykoľvek po tom, ako s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, najneskôr však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatne skončené, a ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Z.p. nedefinuje skutočnosti, pre ktoré nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Je preto časť ust. § 79 ods. 1 Z.p. s relatívne neurčitou hypotézou, a tak ako pri iných obdobných, bude posúdenie tejto skutočnosti predstavovať výnimku z pravidla, že pracovný pomer sa neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nekončí, vždy vecou posúdenia individuálnych okolností každého prípadu. Vždy však treba vychádzať zo základnej zásady Z.p. (čl. 2), ktorá ustanovuje okrem iného, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Pri rozhodovaní o tejto výnimke je potrebné prihliadnuť na návrhovú povinnosť zamestnávateľa ako strany žalovanej v konaní o náhradu mzdy, na ktorého sa v tomto prípade presúva dôkazné bremeno. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. V tomto smere i pojem „ spravodlivo “ treba vykladať s prihliadnutím na základné zásady Z.p.

13. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi patrí podľa § 79 ods. 1 Z.p. je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcejmu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy však môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Z.p. Ustanovenie § 79 Z.p. má povahu lex specialis, v dôsledku čoho sa na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru, neaplikujú všeobecné ustanovenia Z.p. a iných pracovnoprávných predpisov o prekážkach v práci.

14. Ak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní, nastáva, hoci bola právoplatným rozhodnutím súdu vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, právna fikcia rozviazania pracovného pomeru dohodou (§ 79 ods. 4 Z.p.). Pretože zmyslom ust. § 79 až § 80 Z.p. je upraviť vzťahy účastníkov pracovného pomeru práve v období neistoty o ďalšom trvaní pracovného pomeru, je z hľadiska § 79 ods. 1 Z.p. rozhodujúci stav, aký tu bol v čase vyhlásenia rozhodnutia o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tomto čase zamestnanec trval alebo netrval na ďalšom zamestnávaní. Len v prípade, že zamestnanec v tomto čase netrval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nastáva právna fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 79 ods. 4 Z.p. V tomto prípade sa pracovný pomer neskončí na základe neplatného zrušovacieho prejavu, ale v dôsledku zákonom stanovenej nevyvrátiteľnej domnienky sa končí dohodou, a to alebo uplynutím výpovednej doby pri neplatnej výpovedi, alebo dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť neplatným okamžitým skončením alebo neplatným skončením v skúšobnej dobe.

15. V súdnej veci bolo už právoplatne rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo dané žalovanou ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi, je neplatné. Prvoinštančný súd vychádzal z toho, že žalobca oznámil žalovanej ako zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní, s tým, že do času jeho rozhodnutia čiastočným rozsudkom, tento postoj žalobcu ostal nezmenený. Prvoinštančný súd správne vychádzal pri posúdení nároku žalobcu na náhradu mzdy z toho, že žalobca trval na tom, aby ho žalovaná ďalej zamestnával. Žalovaná namietala nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie, že v prípade súdneho rozhodnutia o tom, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával, neprináleží zamestnancovi v zmysle § 79 ods. 1 Z.p. nárok na náhradu mzdy. Tento jej záver nepovažuje odvolací súd za právne relevantný, pretože zamestnancovi nepatrí nárok na náhradu mzdy len v prípade, ak bolo rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní. Túto situáciu upravuje § 79 ods. 4 Z.p., v zmysle ktorého potom platí nevyvrátiteľná domnienka, že pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite dňom, keď sa mal pracovný pomer takto skončiť. V tom prípade nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy. Pokiaľ by zákonodarca mal v úmysle nepriznať nárok na náhradu mzdy zamestnancovi, ktorý trval na ďalšom zamestnávaní, avšak súdnym rozhodnutím bolo určené, že ďalšie zamestnávanie nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, bol by býval túto situáciu právne upravil. Pokiaľ však zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní, ale zamestnávateľ mu prácu neprideľoval, nezbavuje súdne rozhodnutie ani v zmysle § 79 ods. 1 Z.p. zamestnávateľa povinnosti zaplatiť zamestnancovi náhradu mzdy. Bolo by nelogické, ak zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní a skončenie pracovného pomeru bolo určené ako neplatné, t. j. bolo konštatovanie pochybenie zamestnávateľa, pretože v rozpore so zákonom skončil so zamestnancom pracovný pomer, aby zamestnancovi nevznikol nárok na náhradu mzdy.

16. Žalovaná v odvolaní namietala, že: „ Súd prvej inštancie sa nezaoberal a nevysporiadal so skutočnosťami, ktoré predpokladá § 79 ods.1 prvá veta Z.p. naviac ak mu uviedla, že žalobcu nemá záujem ďalej zamestnávať a to vzhľadom na skutočnosti, ktoré viedli k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, ktorý len pre formálne nedostatky bol určený za neplatný, hoci skutočné hmotnoprávne dôvody na skončenie pracovného pomeru boli. Nie je a nebolo spravodlivé od nej

požadovať, aby zamestnávateľ žalobcu naďalej pričom súd prvej inštancie v tomto smere nevykonal žiadne dokazovanie, hoci na to poukazovala, čiže sa s touto skutočnosťou, dôležitou pre rozhodnutie veci nevysporiadal a v konečnom dôsledku ju ani nezohľadnil pri svojom rozhodovaní.“ K vyššie uvedenému je v prvom rade potrebné uviesť, že v zmysle § 79 ods.1 Z.p. môže súd rozhodnúť v prípade ak nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Aby však súd mohol v takýchto prípadoch aplikovať vyššie uvedené je nevyhnutné zohľadniť, že návrh zamestnávateľa, aby súd takto rozhodol má úzku skutkovú súvislosť s prebiehajúcim konaním o žalobe zamestnanca o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a takýto návrh by mal zamestnávateľ urobiť formou vzájomnej žaloby podľa § 147 C.s.p., pretože rozhodnutie v uvedenom smere nemohol súd prvej inštancie urobiť ex offa a to ani v prípade ak by žalovaná ako zamestnávateľ preukázala, že žalobca nemal záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru (čo v konaní preukázané ani nebolo).

17. Za popísaných okolností neprichádza do úvahy rozhodnutie súdu o tom, že od žalovanej ako od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca naďalej zamestnávala a ani vykladať v tom zmysle, že žalobca prejavil vôľu, že nemá záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru u žalovanej.

18. Nakoľko odvolacie námietky vymedzené žalovanou v jej opravnom prostriedku, ktorými je odvolací súd viazaný, neboli dôvodné a odvolací súd nezistil ani nedostatky v postupe súdu prvej inštancie, na ktoré prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 C.s.p.), rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej (výroky I/ a II / rozsudku súdu prvej inštancie) ako vecne správny potvrdil.

19. Žalovaná síce odvolaním výslovne napadla aj výrok súdu prvej inštancie o trovách prvoinstančného konania, ale výlučne v súvislosti s ňou tvrdenou nesprávnosťou rozhodnutia vo veci samej (výroky I/ a II / rozsudku súdu prvej inštancie). Nadväzne, potvrdenie rozhodnutia v meritórnej časti zakladá správnosť, s prihliadnutím na viazanosť odvolacieho súdu konkrétnymi odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 C.s.p.), aj od neho závislého výroku o náhrade trov konania (výrok III/ rozsudku súdu prvej inštancie), ktorý plne zodpovedá zákonným ustanoveniam v ňom citovaným. Je nepochybné, že žalobcovi, ktorý mal vo veci plný úspech, podľa § 255 ods. 1 C.s.p. prináleží nárok na náhradu trov konania proti žalovanej, ktorá úspech nemala, a to v plnom rozsahu. Na základe vyššie uvedených skutočností a dôvodov odvolací súd rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil i v závislom výroku o trovách konania.

20. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol krajský súd podľa § 262 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a § 396 ods. 1 C.s.p. tak, že žalobcovi priznal proti žalovanej nárok na ich náhradu v rozsahu 100 %, nakoľko žalobca mal v tomto štádiu konania plný úspech. Podľa § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

21. Senát odvolacieho súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

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 C. s. p.).

Dovolanie je podľa § 421 C. s. p. 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 (§ 421 ods. 1 C. s. p.).

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 C. s. p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 C.s.p. nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok dovolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok dovolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods. 1 C. s. p.).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C. s. p.).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 C. s. p.).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo, ak do konania vstúpil (§ 426 C. s. p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia dovolacieho 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 (§ 427 ods. 1 C. s. p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C. s. p.).

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 C. s. p.).

Súd poučuje strany o ich práve zvoliť si advokáta a o možnosti obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1).

Povinnosť podľa ods. 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 C. s. p.).

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

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 C. s. p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 C. s. p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C. s. p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 C. s. p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

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