

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 16CoPr/4/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112234626
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ing. Mario Dubaň
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1112234626.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudcov JUDr. Ivany Štíftovej a JUDr. Romana Majerského, v sporovej veci žalobcu: T.-S. W., R.. X.XX.XXXX, B. J.Á. X, T., zastúpeného advokátom Mgr. Martinom Lieskovským, Farská 40, Nitra, proti žalovanému: Trenkwalder, a.s., Mickiewiczova 9, Bratislava, IČO: 35 861 169, zastúpenému advokátom Mgr. Vojtechom Budavárom, Šafárikovo nám. 7, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 16Cpr/9/2012-438, zo dňa 6.2.2017, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
- II. Žalovanému p r i z n á v a proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol; žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa žalobou v znení jej doplnení a zmien, doručenou súdu 22.10.2012, domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 26.7.2012, ako aj náhrady mzdy spolu s príslušenstvom.

2. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 C.s.p.), súd prvej inštancie vo vzťahu ku skutkovému stavu považoval za nesporné, že žalobca uzatvoril so žalovaným pracovný pomer na dobu určitú od 7.2.2011 do 30.6.2011; dodatkami č. 1, 2 a 3 k pracovnej zmluve bola doba trvania pracovného pomeru postupne predĺžená do 30.6.2013; strany sporu si v pracovnej zmluve dohodli nástup do práce 7.2.2011, druh práce lektor anglického jazyka, miesto výkonu práce Tatranská cesta 3, Ružomberok, pracovný čas maximálne 40 hodín týždenne. Z listu spoločnosti Mondi SCP z 26.7.2012 ďalej zistil, že predmetná spoločnosť zrušila objednávku lektorskej činnosti anglického jazyka u žalovaného; z rozhodnutia o organizačnej zmene z 26.7.2012 vyplynulo, že žalovaný k tomuto dátumu zrušil pracovnú pozíciu lektor anglického jazyka z dôvodu ukončenia predmetnej objednávky; pracovná pozícia lektora anglického jazyka sa tak stala nadbytočnou.

3. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že dôvodom výpovede datovanej k 27.7.2012 bolo, že žalovaný rozhodol v súlade § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce o zrušení pracovného miesta žalobcu, nakoľko sa jeho miesto stalo nadbytočným a žalovaný ako zamestnávateľ ho nemal možnosť naďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce; výpoveď bola vyhotovená v písomnej forme. Skonštatoval, že výpoveď sa považuje za doručenú aj keď ju žalobca odmietol prevziať. Mal za preukázané, že výpoveď mu bola predložená aj v anglickom jazyku a vzhľadom na vykonané dokazovanie ustálil, že žalobcove námietky ohľadom neexistencie anglickej verzie výpovede sú účelové, uskutočnené v snahe privodiť si priaznivejší výsledok

vo veci. Na uvedenom základe vyvodil záver, že pre žalobcove opakované zmeny vo výpovedi sa tento stal nehodnovným. Ďalej mal za preukázané, že u žalovaného došlo k organizačnej zmene a to rozhodnutím z 26.7.2012; rozhodnutie o organizačnej zmene je riadne datované; bola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu; organizačná zmena bola účinná ku dňu výpovede a bolo o nej rozhodnuté kompetentným príslušným orgánom; výpovedný dôvod je vo výpovedi stanovený určito a nezameniteľne. Podotkol, že osoba, ktorá výpoveď podpísala, t.j. N. C., bol oprávnený dať žalobcovi výpoveď v mene žalovaného a to na základe poverenia, podľa ktorého bol zodpovedný za chod pobočky žalovaného. V tejto súvislosti súd prvej inštancie zdôraznil, že spôsob konania v mene spoločnosti vyplývajúci zo zakladateľského dokumentu a z údajov v obchodnom registri je záväzný len vtedy ak ide o konanie konateľov v mene spoločnosti navonok, ktoré možno vo všeobecnosti charakterizovať tým, že zahŕňa všetky právne úkony, ktoré spoločnosť robí voči tretím osobám, a z ktorých vyplývajú pre spoločnosť vo vzťahu k tretím osobám určité práva a povinnosti; o takéto prípady však nejde pri právnych úkonoch urobených v rámci pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom, ktoré možno považovať len za právne úkony dovnútra spoločnosti; doplnil, že podľa rozhodovacej praxe súdov, napríklad aj okamžité skončenie pracovného pomeru podpísané len jedným konateľom zamestnávateľa je platným právnym úkonom (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 118/1998).

4. Vo vzťahu k námietke žalobcu, že žalovaný si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť, súd prvej inštancie uzavrel, že námietka je neopodstatnená, pretože aj keď mal žalovaný v rozhodnom období voľné pracovné miesta, ani jedno nemožno označiť za prácu vhodnú pre žalobcu; išlo o práce, na ktoré nemal príslušnú kvalifikáciu alebo príslušný status (status študenta).

5. Na vyššie uvedenom základe, súd prvej inštancie dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná, a preto žalobu podľa § 58 ods. 1, ods. 2, ods. 3, ods. 4 ods. 5, ods. 6, ods. 7, ods. 8, ods. 9, ods. 10 a ods. 11, § 58a ods. 1, ods. 2 a ods. 3, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1 a ods. 2 a § 63 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce zamietol. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. a plne úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % voči žalobcovi, ktorý úspech vo veci nemal.

6. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, alternatívne žiadal napadnutý rozsudok zmeniť a žalobe v celom rozsahu vyhovieť. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jeho odvolania (§ 393 ods. 2 C.s.p.) možno konštatovať, že v ňom namietal skutočnosť, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; nesprávne skutkové zistenia, ku ktorým súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov; že zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené; a nesprávne právne posúdenie veci. Súdu prvej inštancie vytýkal absenciu relevantného odôvodnenia napadnutého rozsudku s poukazom na to, že v zmysle nálezu Ústavného súdu SR I. ÚS 226/03 sa síce nevyžaduje, aby súd v odôvodnení rozsudku dal odpoveď na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný; ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument.

7. Namietal, že súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozsudku opomenul vysporiadať s jeho argumentáciou, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo účelové a malo pôvod v jeho osobnom spore s V. D., ktorý bol vypočítaný v rámci prvoinštančného konania ako svedok. Upriamil pozornosť na výpoveď svedka W. I., z ktorej vyplynulo, že V. D. bol za ním v čase po predĺžení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného avšak ešte pred doručením výpovede; uvedené potvrdil vo svojej výpovedi aj sám V. D., ktorý vypovedal, že navštívil W. I. 16.7.2012. Účelom stretnutia malo byť údajne zistenie, či žalobca pracuje v spoločnosti Mondi SCP a.s. a ak áno, dokedy trvá jeho pracovný pomer. Poukázal na to, že W. I. V. D. vtedy oznámil, že doba trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bola predĺžená; na predmetnom stretnutí sa W. I. nezmienil o plánovaných zmenách v rozpočte, resp. o plánovanom skončení spolupráce spoločnosti Mondi SCP a.s. so žalovaným. Poukázal na rozpor výpovedí týchto svedkov a výpovede N. S., ktorý uviedol, že už začiatkom júla mal vedomosť o znižovaní nákladov spoločnosti Mondi SCP, a.s.; W. I. O. V. D. však nevypovedali, že by 16.7.2012 mala spoločnosť Mondi SCP, a.s. v pláne znižovať náklady na vzdelávanie. Domnieval sa preto, že skutočným cieľom predmetného stretnutia zo strany V. D. bolo iniciovanie skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného. S poukazom na časovú následnosť jednotlivých udalostí predchádzajúcich skončeniu

pracovného pomeru mal za preukázané, že jeho výpoveď tvoriaca predmet konania bola jednoznačne účelová. Tiež poukázal na to, že žalovaný s ním chcel skončiť pracovný pomer dohodou už v čase, keď ešte nemal vedomosť o zrušení objednávky spoločnosti Mondí SCP a.s.

8. Argumentoval, že súd prvej inštancie proces skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti posudzoval príliš formálne a izolovane od súvisiacich okolností, čo je v rozpore s judikatúrou (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 12.4.2005, sp. zn. 21Cdo 2095/2004 a rozhodnutie zo dňa 19.9.2008, sp. zn. 21Cdo/2549/2007, na ktoré odkazuje aj rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 16.4.2013, sp. zn. 5Co/14/2013), podľa ktorej je v obdobných veciach podstatné posúdenie, či rozhodnutie zamestnávateľa sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektivity práce alebo inú organizačnú zmenu, alebo či podľa svojho obsahu alebo účelu sledovalo takéto rozhodnutie iný cieľ. Organizačné opatrenie zamestnávateľa a v jeho dôsledku vzniknutú nadbytočnosť konkrétneho zamestnanca nemožno chápať izolovane, bez prihliadnutia na okolnosti, ktoré predchádzali takémuto opatreniu, prípadne nastali po jeho prijatí. Skonštatoval, že v rámci odôvodnenia napadnutého rozsudku súd prvej inštancie vo vzťahu k výpovedi svedka V. D. výslovne uviedol, že tento vypovedal len o skutočnostiach nesúvisiacich s prejednanou vecou; je teda zrejmé, že nebral do úvahy všetky súvisiace okolnosti daného prípadu, ale posúdil vec len upriamením sa na formálne náležitosti rozhodnutia o organizačnej zmene a výpovede, nezohľadniac všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru predchádzali.

9. Vytýkal súdu prvej inštancie, že sa nevysporiadal s jeho námietkou o rozpore výpovede, ktorú dostal od žalovaného, s dobrými mravmi, pričom upriamil pozornosť na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 9.6.2010, sp. zn. 5 Cdo 42/2010. S prihliadnutím na uvedenú judikatúru bol názoru, že v nadväznosti na jeho argumentáciu na súde prvej inštancie je napadnutý rozsudok neodôvodnený a v rozpore s § 220 ods. 2 a ods. 3 C.s.p.

10. Namietal, že N. C. bol oprávnený podpísať v mene žalovaného výpoveď, ktoré súd prvej inštancie vyvodil z poverenia, v zmysle ktorého bol N. C. zodpovedný za chod pobočky žalovaného. V tejto súvislosti poukázal na to, že žiadny listinný dôkaz označený ako poverenie sa v spise nenachádza; uviedol, že ani z dokumentu označeného ako popis práce (č.l. 265), kde sa medzi úlohami N. C. nachádza aj zodpovednosť za chod pobočky, nie je možné vyvodiť, že by bol oprávnený zo svojej pracovnej pozície ukončovať pracovné pomery zamestnancov žalovaného. Plnomocenstvo N. C. z 26.1.2005, ktoré je podľa názoru žalobcu relevantné pri posudzovaní jeho kompetencií, priložené k podaniu na č.l. 256 stanovuje, že N.E. C. je síce oprávnený ukončovať pracovné pomery, avšak len vo vzťahu k zamestnancom, ktorí sú dočasne pridelení na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa. Keďže žalobca nebol dočasne prideleným zamestnancom, mal za to, že N. C. nebol osobou oprávnenou skončiť s ním pracovný pomer. V tejto súvislosti argumentoval, že v obsahu hlavných pracovných úloh uvedených v popise práce (č. 1. 268) N. C.J. sa okrem zodpovednosti za chod pobočky uvádza aj výber interných zamestnancov. Bol názoru, že ak by sa pod slovné spojenie „zodpovednosť za chod pobočky“ malo subsumovať oprávnenie ukončovať pracovné pomery, nebolo by potrebné uvádzať osobitne do obsahu hlavných úloh vyberanie interných zamestnancov, nakoľko aj táto činnosť by pri takomto spôsobe výkladu mala byť subsumovaná pod slovné spojenie „zodpovednosť za chod pobočky“.

11. Nesúhlasil so záverom súdu prvej inštancie, že v čase skončenia pracovného pomeru žalovaný nedisponoval voľnými pracovnými miestami, ktoré by mu mohol ponúknuť. Upriamil pozornosť na listinné dôkazy obsiahnuté v spise v podobe ponuky voľných pracovných miest uverejnených na inzertnom portáli www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>>, najmä na pracovné ponuky: Production manager/automotive (ref. č. SK2010697234, ID: 1288731), Office Assistant (Ref. č. SK2012103132, ID: 1288420), Senior Sales Representative (Ref. č. SK20125499607, ID: 1298429), Project Manager - Medzinárodné vzťahy (Ref. č. SK2012811910, ID: 1301016). Súd prvej inštancie uviedol, že žalobca nemal príslušnú kvalifikáciu na v tom čase voľné pracovné pozície, avšak bez toho, aby jeho kvalifikáciu skúmal.

12. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť; napadnutý rozsudok považoval za riadne odôvodnený. Námietka žalobcu, ohľadne účelovosti výpovede nie je podstatná, napriek tomu sa s ňou súd prvej inštancie vysporiadal, keď v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že pre opakované zmeny vo výpovedi sa stal žalobca nevhodným. V tejto súvislosti podotkol, že na žalobcu bol Okresným súdom v Ružomberku vydaný zatykač podľa § 73 Trestného poriadku a od 4.5.2015 je po ňom vyhlásené pátranie z dôvodu, že sa vyhýba trestnému

stíhaníu a nepreberá zásielky. V odvolaní žalobcu prezentovaný časový sled jednotlivých udalostí nič nepreukazuje, jedná sa o špekulácie, navyše žalobca sa odvoláva na stretnutie medzi V. D. a W. I., ktorí nemajú žiadny vzťah k žalovanému, preto sa jedná o nedôvodnú argumentáciu. Nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že N. C. nemal oprávnenie podpísať za žalovaného výpoveď adresovanú žalobcovi, naopak poukázal na to, že N. C. ako zamestnanec žalovaného vykonával funkciu riaditeľa pobočky v Žiline a zo svojho poverenia bol oprávnený podpisovať pracovnoprávne dokumenty všetkých zamestnancov spadajúcich pod územnú pôsobnosť jeho pobočky. Upriamil pozornosť na skutočnosť, že aj samotnú pracovnú zmluvu žalobcu a jej dodatky podpisovali zamestnanci žalovaného na pozíciách „Senior Consultant“ a „Job Specialist“, ktoré sú v rámci organizačnej štruktúry žalovaného na nižšej úrovni ako pracovná pozícia N. C.Š.; platnosť týchto dokumentov žalobca nerozporoval. Proti tvrdeniam žalobcu o nesplnení ponukovej povinnosti oponoval tým, že pozície označené žalobcom v odvolaní boli obsadzované kandidátmi s vysokoškolským vzdelaním a praxou v odbore, a pri všetkých bola vyžadovaná znalosť slovenského jazyka. Keďže žalobca v konaní komunikoval prostredníctvom tlmočníka, mal žalovaný za preukázané, že žalobca neovláda slovenský jazyk v takom rozsahu, aby sa vedel v potrebnom rozsahu dorozumieť. Zdôraznil, že pri skončení pracovného pomeru žalobcu postupoval v súlade so zákonom, ide o platnú výpoveď; z vykonaných dôkazov nevyplývali také skutočnosti, ktoré by preukazovali účelovosť výpovede alebo iné nedostatky spôsobilé mať za následok neplatnosť výpovede. Na záver uviedol, že tvrdenia žalobcu v konaní sú nekonzistentné; mal za to, že ak v konaní na súde prvej inštancie úspešne vyvrátil argumenty žalobcu vyplývajúce zo žaloby, žalobca po uplynutí takmer štyroch rokov trvania konania na súde prvej inštancie po zmene právneho zástupcu predložil nové dôvody a dôkazy, na ktoré sa dovtedy vôbec nedovoľoval.

13. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ďalej len „C.s.p.“), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalobcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 a contrario C.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je vo výroku vecne správny (§ 387 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok verejne vyhlásil dňa 26.11.2019 (§ 219 ods. 3 C.s.p.).

14. Podľa § 387 ods. 2 C.s.p. 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; pretože odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov.

15. Na ďalšie zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd poznamenáva, že Zákonník práce výslovne ukladá zamestnávateľovi povinnosť dohodnúť s pracovníkom miesto výkonu práce, avšak ponecháva na vôli účastníkov, aby si v rámci zmluvnej voľnosti dohodli bližšie podmienky týkajúce sa výkonu práce podľa ich potreby. Spôsob presnejšieho vymedzenia totižto závisí bezprostredne na konkrétnych podmienkach, za ktorých má pracovník svoju prácu vykonávať. Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1.7.2003) je potom významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 25.9.2017, sp. zn. 8 Cdo 132/2016 publikovaný v Zbierke stanovísk a rozhodnutí NS 2/2018 pod por. č. 18). Z obsahu pracovnej zmluvy vyplýva, že miesto výkonu práce žalobcu bolo dohodnuté na adrese: Tatranská cesta 3, Ružomberok. Z vykonaného dokazovania zároveň vyplýva, že žalobca nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Hmotnoprávna podmienka ponukovej povinnosti je preto logicky splnená, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce pre neho žiadnu prácu nemá. Poukaz žalobcu na voľné pracovné miesta nevzťahujúce sa k miestu výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, je preto bez právnej relevancie.

16. Za nedôvodnú odvolací súd vyhodnotil aj námietku žalobcu týkajúcu sa podpísania výpovede neoprávnenou osobou. Súd prvej inštancie pri riešení tejto otázky správne vychádzal z § 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní

zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

16.1. Mgr. N. C. pôsobil na pracovnej pozícii Area Manager pre Žilinský a Trenčiansky kraj, bol zodpovedný za chod pobočky a ako nadriadený pracovník vykonával dohľad nad realizáciou projektov pridelených pobočky; bezpochyby spĺňal aj podmienku vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko ako vyplýva z obsahu jeho pracovnej zmluvy jeho podriadenými zamestnancami boli zamestnanci na pozíciách Job Manager, Job Specialist a Job Support. Z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že „projektom“ sa rozumeli klienti žalobcu, pre ktorých zabezpečoval a vyhľadával pracovníkov; tu sa jednalo o tzv. externých zamestnancov. Uvedené vyplýva aj z výpovede svedkyne O. N., ktorá bola podriadenou (Job Specialist) K.. C.Á. a ktorá uviedla, že ako Job Specialist „bola pridelená na konkrétny projekt, ku konkrétnemu klientovi, robila komplet služby cez nábor zamestnancov, prípravu zmlúv, skončenie pracovných pomerov, neskôr jej pribudlo aj pripravovanie podkladov pre výpočet miezd“. Z organizačnej štruktúry a postavenia K.. C. tak nemožno mať pochybnosť o tom, že z titulu svojho pracovného zaradenia bol oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa tzv. „projektov“ t.j. zamestnávania externých pracovníkov, konať v mene žalovaného a v mene žalovaného aj ukončiť pracovný pomer so žalobcom. Poverenie, ktoré vedúci zamestnanec má z titulu svojho postavenia, vykonávanej funkcie a zaradenia v organizačnej štruktúre zamestnávateľa vyplýva priamo zo zákona (§ 9 ods. 1 Zákonníka práce). K uvedenú hodno doplniť, že v prípade, ak by poverený zamestnanec (§ 9 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce) prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie alebo ak by právny úkon urobil v mene zamestnávateľa zamestnanec, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený, žalobcu by takýto právny úkon nezaväzoval len vtedy, ak zamestnanec v čase, kedy bol voči nemu právny úkon urobený (nadobudnutie neskoršej vedomosti nie je významné) vedel alebo musel vedieť, že poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil alebo že právny úkon nebol oprávnený urobiť (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). Vedomosť žalobcu o tejto skutočnosti však z obsahu podanej žaloby nevyplýva.

17. Vo vzťahu k námietke žalobcu, že v prejednávanej veci išlo o účelové ukončenie pracovného pomeru odvolací súd uvádza, že to, či spol. Mondi SCP a.s. plánovala alebo neplánovala v ďalšom období zabezpečovať výučbu anglického jazyka prostredníctvom spol. Trenkwald, a.s., resp. inej agentúry alebo dôvod, pre ktorý táto spoločnosť zrušila objednávku na výučbu anglického jazyka, nezakladajú na strane žalovaného účelovosť výpovede ani konanie v rozpore s dobrými mravmi. V konaní bolo preukázané, že spoločnosť Mondi SCP a.s. zrušila objednávku na vykonávanie lektorskej činnosti a v príčinnej súvislosti s touto skutočnosťou žalovaný pristúpil k zrušeniu pracovnej pozície lektora, ktorú žalobca vykonával pre žalovaného ako externý zamestnanec. Je preto nepochybné, že rozhodnutie žalovaného nesledovalo žiaden iný účel a zo žiadneho konania, ktoré predchádzalo ukončeniu pracovného pomeru ani toho, ktoré nasledovalo po jeho ukončení nemožno vyvodiť, že zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia.

18. A keďže žalobca v podanom odvolaní neuviedol žiadne iné skutočnosti, ktoré by svojou relevanciou aj v prípade preukázania boli spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku, odvolací napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C.s.p. potvrdil, nakoľko je vo výroku vecne správny.

19. Pretože odvolací súd považuje preskúmaný rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku vo veci samej za vecne správny, potvrdil aj žalobcom napadnutý (závislý) výrok o trovách konania, ktorým súd prvej inštancie žalovanému voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

20. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že žalovanému priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal vo veci plný úspech.

21. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) 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 (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

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