

44.

Žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu bez náhrady mzdy

(§ 77 Zákonníka práce)

Komentár:

Základné pojmy

Skončenie pracovného pomeru:

Je skutkový stav, ktorý nasleduje po právnom úkone jedného zo subjektov pracovnoprávneho vzťahu alebo po vzniku objektívnej situácie, ktorých následkom je skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného pracovnou zmluvou.

Neplatné skončenie pracovného pomeru:

Predpokladá, že neboli splnené všetky náležitosti a podmienky, ktoré ZP požaduje pre jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru v zmysle § 59 ZP.

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu:

Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

Pracovný pomer na určitú dobu:

Je taký pracovný pomer, ktorého dobu trvania si účastníci pracovného pomeru vymedzili vopred. Táto doba môže byť v pracovnej zmluve vymedzená priamym časovým údajom (napr. konkrétnym dátumom) alebo dobou trvania dojednanej práce, príp. inými objektívne zistiteľnými skutočnosťami (napr. návratom zamestnankyne z ďalšej materskej dovolenky, ktorú má nový zamestnanec zastupovať a pod.).

Riešenie sporov:

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom týkajúce sa nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy v zmysle § 14 ZP. Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

Náležitosti

V podanej žalobe by mali byť popri klasických formálnych náležitostiach žalobného návrhu v podobe označenia žalobcu a žalovaného prostredníctvom ich identifikačných údajov, resp. označenia príslušného súdu, ku ktorému žalobný návrh smeruje, uvedené aj ďalšie náležitosti, a to najmä vo vzťahu k popísaniu všetkých rozhodujúcich skutočností dokumentujúcich a preukazujúcich porušenie príslušných ustanovení ZP vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu, popis objektívnej situácie a dôkazných prostriedkov, ktoré dokladajú presvedčenie oprávneného subjektu, že prišlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu. Súčasťou žalobného návrhu je i formulácia žalobného petitu, t. j. čoho sa žalobca dovoľáva voči žalovanému.

Predmetná žaloba môže rovnako obsahovať ustanovenie, ktoré nahrádza oznámenie zamestnávateľa zamestnancovi, že trvá na ďalšom výkone práce, resp. oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní v zmysle § 78 a § 79 ZP. Obdobne môže v prípade žaloby zamestnanca obsahovať aj vyjadrenie náhrady mzdy, ktorú žiada zamestnanec od zamestnávateľa, resp. vyčíslenie náhrady škody, ktorá vznikla zamestnávateľovi, pokiaľ zamestnanec odmietol vykonávať prácu po doručení oznámenia zamestnávateľa, že trvá na ďalšom výkone práce.

Špecifiká

Pokiaľ sa niektorý z účastníkov pracovného pomeru domnieva, že jeho pracovný pomer i naďalej trvá a právny úkon druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktorým mal v úmysle skončiť pracovný pomer, je neplatný, môže sa domáhať žalobou na súde podľa § 77 ZP vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru príslušným súdom, a to najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Platnosť / neplatnosť realizovaného právneho úkonu alebo objektívnej skutočnosti, ktorými malo prísť k skončeniu pracovného pomeru bude posudzovať súd z hľadiska jednotlivých hmotnoprávnych podmienok, ktoré sú kladené nielen na skončenie pracovného pomeru uvedeným spôsobom v zmysle ZP, ale aj z hľadiska náležitostí právneho úkonu v zmysle osobitného právneho predpisu v podobe OZ. Na jednotlivé formy skončenia pracovného pomeru tak bude vždy súd prihliadať prizmou relevantnej právnej úpravy, t. j. dôvody spôsobujúce neplatnosť skončenia pracovného pomeru budú odlišné v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo skončením v skúšobnej dobe, či dohodou.

Príslušným pre vyslovenie právneho záveru o platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru bude vždy príslušný súd v zmysle § 13 a § 23 vo väzbe na § 316 až § 323 CSP, t. j. určenie kauzálnej príslušnosti súdu v pracovnoprávných sporoch sa spravuje určením všeobecnej miestnej príslušnosti súdu podľa všeobecného súdu žalovaného v zmysle § 13 CSP a následne sa použije § 23 CSP.

V predmetnom sporovom konaní na základe podanej žaloby sa bude jedna zo sporových strán domáhať porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru na dobu určitú upraveného v § 71 ZP. Civilný sporový poriadok vyrovnáva existujúcu faktickú nerovnosť určitých subjektov práva (zamestnanec – fyzická osoba) tak, že ju označuje za slabšiu stranu v súdnom spore a prostredníctvom uplatnenia osobitných procesných postupov súdu odlišných od všeobecných inštitútov sporového konania s cieľom spravodlivej a rýchlej ochrany porušených subjektívnych práv, a to najmä v podobe § 317 až § 323 CSP.

Skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu je založené na relatívnej neplatnosti, t. j. relatívne pracovnoprávne úkony sa považujú za platné, pokiaľ ten, kto je oprávnený, nenamietne zákonným spôsobom ich neplatnosť. Pre namietnutie predmetnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru v § 77 ZP vo väzbe na § 36 ods. 1 ZP ustanovuje prekluzívnu hmotnoprávnu lehotu najneskôr dva mesiace odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Ak v uvedenej prekluzívnej lehote nepríde k podaniu žaloby zo strany oprávneného subjektu, predmetom ktorej je napadnutie platnosti skončenia pracovného pomeru, po uplynutí predmetnej lehoty zaniká právo domáhať sa neplatnosti skončeného pracovného pomeru. Oprávnený subjekt, ktorý uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, teda musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskôr v posledný deň stanovenej lehoty. Prekluzívna lehota v zmysle § 77 ZP sa totiž nepredlžuje a ani neprerušuje, keďže má súčasne hmotnoprávny charakter. Príslušný súd následne v prípade podania žaloby po uplynutí uvedenej prekluzívnej lehoty prihliada na túto preklúziu ex offo. Zmeškaním lehoty sa tak stáva „pravdepodobne“ neplatný pracovnoprávny úkon platným.

Základným predpokladom pre uplatnenie skončenia pracovného pomeru na dobu určitú je skutočnosť, že prišlo k platnému dojednaniu pracovného pomeru na dobu určitú prostredníctvom pracovnej zmluvy. Ak zmluvné strany výslovne nevymedzili dobu trvania pracovného pomeru na dobu určitú, resp. nesplnili podmienky platné pre uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú (nedodržali písomnú formu pracovnej zmluvy, nedodržali ustanovenie § 48

ods. 2 ZP o obmedzeniach pre uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú), pôjde o neplatné dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú a sankciou nie je neplatnosť takéhoto právneho úkonu, ale uzatvorenie pracovného pomeru na dobu neurčitú. Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby, ktorá bola vymedzená pre jeho trvanie pracovnou zmluvou. Tento predpoklad sa samozrejme naplní len v okamihu, pokiaľ zmluvné strany naviazali trvanie pracovného pomeru na priamy časový údaj určený prostredníctvom týždňov, mesiacov alebo rokov alebo dobou trvania určitej práce. Následne tak uplynutím tejto doby prichádza k skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu bez participácie ktorejkoľvek zo zmluvných strán, t. j. účastníci pracovného pomeru nemusia v porovnaní so skončením pracovného pomeru prostredníctvom právneho úkonu realizovať žiadny právny úkon smerujúci k jeho skončeniu.

Základným dôvodom domáhania sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru na určitú dobu na súde tak bude s ohľadom na prípady z aplikačnej praxe nedostatočne určité dojednanie určitej doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý, a teda ich odlišný názor na trvanie tohto pracovného pomeru po uplynutí určitej doby (napr. zamestnanec sa bude domnievať, že prišlo k uplatneniu predpokladu podľa § 48 ods. 1 ZP, kde sankciou za nedostatočné dohodnutie určitosti trvania pracovného pomeru je pracovný pomer na neurčitý čas, pričom zamestnávateľ bude mať za preukázané, že prišlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, keďže vymedzenie určitej doby spĺňalo zákonné kritériá). Druhým prípadom je uplatnenie výnimky podľa § 7 ods. 2 ZP, t. j. zamestnanec bude pokračovať vo výkone práce aj po uplynutí doby vymedzenej pre trvanie pracovného pomeru, pričom zamestnávateľ s ním jednoducho potom ukončí pracovný pomer na základe uplynutia dohodnutej doby bez akceptácie zmeny charakteru pracovného pomeru na pracovný pomer na neurčitý čas.

Forma

Podanie žalobného návrhu možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. V prípade doručenia žalobného návrhu v elektronickej podobe bez autorizácie je potrebné doručiť takéto podanie aj v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe s autorizáciou. Ak k takémuto dodatočnému podaniu súdu nepríde do desiatich dní, na podanie žalobného návrhu sa neprihliada [len elektronické podanie vo veci samej musí byť neskôr autorizované v zmysle § 23 ods. 1 zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci (zákon o e-Governmente)].

Konanie sa začína na návrh, ktorý sa v sporovom konaní nazýva žalobou. Podanie žaloby zo strany fyzickej osoby predstavuje v zmysle § 125 CSP hmotno-

právny úkon voči súdu urobený v okamihu, kedy je súdu doručený. V tomto okamihu sa stáva i účinným voči súdu.

Konanie okresného súdu vo veci je vždy viazané na podanie vo veci samej, t. j. súd nekoná ex offa a ani ex lege. V súlade s § 161 CSP súd skúma, či sú splnené podmienky, za ktorých môže rozhodnúť (v uvedenom prípade najmä spôsobilosť subjektov takýto žalobný návrh podať, dodržanie zákonných lehôt, resp. obsah podania). Pokiaľ súd vyhodnotí, že neprišlo k splneniu všetkých procesných podmienok a existujúce vady konania nemožno odstrániť, resp. ich povinný subjekt neodstránil, okresný súd konanie zastaví.

Poznámky

V zmysle § 4 ods. 2 písm. d) zákona o súdnych poplatkoch je navrhovateľ v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru oslobodený od poplatkov.

Zamestnancovi v zmysle § 79 ods. 1 ZP patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať vo výkone práce alebo ak súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na základe žiadosti zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať v zmysle § 79 ods. 2 ZP. Tento návrh na zníženie náhrady mzdy zo strany zamestnávateľa musí uplatniť zamestnávateľ v súdnom konaní, v ktorom sa zamestnanec domáha vyslovenia neplatnosti právneho úkonu.

Ak by zamestnanec nepokračoval vo vykonávaní práce po doručení oznámenia zamestnávateľa, že trvá na ďalšom výkone práce zo strany zamestnanca, vzniká zamestnávateľovi nárok na náhradu škody, ktorá mu bola takýmto konaním zo strany zamestnanca spôsobená. Rozsah uplatnenia náhrady škody zo strany zamestnávateľa sa počíta od okamihu, kedy bolo oznámenie zamestnávateľa doručené v zmysle § 38 ZP. Preukazovanie výšky náhrady škody zo strany zamestnávateľa je problematické, keďže zamestnávateľ musí preukázať reálny vznik škody napr. v podobe nákladov na obsadenie pracovnej pozície počas obdobia, kedy zamestnanec nevykonával prácu, hoci na základe doručeného oznámenia ju vykonávať mal, prípadne uhrádzanie mzdy a ďalších pracovnoprávných nárokov zamestnanca, ktorý nahradil zamestnanca, ktorý neplatne skončil pracovný pomer alebo stanovenie škody z dôvodu zastavenia prevádzky zamestnávateľa a pod.

Vzor:**Žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu bez náhrady mzdy (§ 77 Zákonníka práce)**

Okresný súd Bratislava III
Námestie Biely Kríž 7
836 07 Bratislava III

V Bratislave dňa 5. júna 2017

Dvojmo!

Žalobkyňa: Jana Spokojná, dátum narodenia: 16.2.1980, trvale bytom: Orgovánová 101, 821 02 Bratislava, občan SR,

Žalovaný: VÝROBA, s. r. o., Miletičova 1, 821 08 Bratislava 2, IČO: 85603522, zapísaná v OR Okresného súdu Bratislava I, odd.: Sro., vl. č.: 1476/N.

Vec: Žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1. strana)**I.**

Dňa 30. apríla 2016 žalobkyňa uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu na určitú dobu s dňom nástupu do zamestnania od 1. mája 2016 do 30. apríla 2017. Prácu podľa pracovnej zmluvy žalobca od uvedeného dňa riadne vykonávala.

Dôkaz:

Pracovná zmluva z 30. apríla 2016

Vypočutie odporcu

II.

Dňa 28. apríla 2017 sa žalobkyňa osobne dopytovala svojho nadriadeného, či bude jej pracovný pomer po 30. apríli 2017 pokračovať zmenou pracovného pomeru na neurčitý čas, pričom odpoveď nadriadeného žalobcu (Ing. Františka Straku) bola kladná. Zároveň sa žalobkyňa dopytovala, kedy bude jej pracovný pomer zmenený na neurčitý čas aj písomnou formou dodatkom k pracovnej zmluve. Ing. Straka ako priamy nadriadený ju ubezpečil, že to zariadi s personálnym oddelením a v prípade, že sa nepodarí pripraviť dodatok k pracovnej zmluve do 30. apríla 2017, má nastúpiť do práce aj po 30. apríli 2017 a riadne pokračovať vo výkone svojej práce. Dňa 2. mája 2017 (1. mája bol štátny sviatok) žalobkyňa nastúpila do práce a riadne celý deň vykonávala svoju prácu podľa pokynov svojho nadriadeného, pričom hneď na začiatku pracovnej zme-

85.

Žaloba zamestnávateľa o zaplatenie náhrady škody z titulu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať (§ 182 Zákonníka práce)

Komentár:

Základné pojmy

Zodpovednosť zamestnanca za škodu:

Vzniká, ak sú naplnené všetky predpoklady zodpovednosti za škodu v pracovnom práve. Z hľadiska predpokladov zodpovednosti za škodu je kľúčovým kritériom vzniku zodpovednosti zamestnanca jeho zavinenie. Možno ju preto členíť na zodpovednosť s preukázaným zavinením (označovanú aj ako všeobecná zodpovednosť v širšom zmysle) a zodpovednosť s prezumpciou viny (označovanú aj ako osobitná zodpovednosť).

Zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou viny:

Pri zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, sa zavinenie zamestnanca predpokladá.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok:

Vzniká po splnení ZP stanovených predpokladov, pričom tieto predpoklady tvorí existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, písomne uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti, existencia škody vo forme schodku na zverených hodnotách určených na obeh alebo obrat a zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá.

Schodok:

Je rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt zverených na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší než stav účtovný. Podľa ustálenej judikatúry schodkom však nie je stav tzv. účtovného schodku, ktorý predstavuje len chyby v účtovnej evidencii.

Škoda:

Je ujma, ktorá nastala a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j. peniazmi. Prejavuje sa v majetkovej i nemajetkovej sfére poškodeného a jej existenciu preukazuje poškodený.

Protiprávne konanie:

Predstavuje konanie fyzickej osoby zamestnanca, ktoré vykazuje rozpornosť s platnými a účinnými právnymi predpismi.

Zavinenie:

Vnútorňý psychický vzťah fyzickej osoby ku konaniu a výsledkom tohto konania, ktoré je protiprávne. Zavinenie môže spočívať v dvoch formách, a to vo forme úmyslu alebo nedbanlivosti.

Riešenie sporov:

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom týkajúce sa nárokov z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy. Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Náležitosti

V podanej žalobe by mali byť popri klasických formálnych náležitostiach žalobného návrhu v podobe označenia žalobcu a žalovaného prostredníctvom ich identifikačných údajov, resp. označenia príslušného súdu, ku ktorému žalobný návrh smeruje, uvedené aj ďalšie náležitosti, a to najmä vo vzťahu k popísaniu všetkých rozhodujúcich skutočností relevantných pre podanie žaloby zo strany zamestnávateľa, t. j. najmä uvedenie informácie, že už v predchádzajúcom období adresoval zamestnancovi výzvu, v ktorej ho žiadal o zaplatenie náhrady škody z titulu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať v najbližšom výplatnom termíne na dobrovoľnom princípe, výšku takto spôsobenej škody (schodku, ktorý bol zistený na hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať) a konštatovanie, že zamestnanec jeho výzve na dobrovoľnom princípe nevyhovel (nereagoval na ňu) a v stanovenej lehote nevyjadril svoje pripomienky k žiadosti zamestnávateľa (napr. preukazoval, že k vzniku škody prišlo úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia), resp. nezaplatil požadovanú náhradu škody v prospech účtu zamestnávateľa.

V žalobe obdobne ako v prípade výzvy, zamestnávateľ ďalej konkretizuje aj okolnosti, ako prišlo ku vzniku škody, t. j. popisuje objektívny stav spolu s uvedením dôkazných prostriedkov, že na základe uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti prišlo k zvereniu hodnôt zamestnancovi, ktoré je povinný vyúčtovať a na kto-

rých, bol zistený schodok. Súčasťou žalobného návrhu je i formulácia žalobného petitu, t. j. čoho sa žalobca domáha. V tomto prípade bude obsah petitu znieť na zaplatenie náhrady škody, ktorá vznikla zamestnávateľovi z dôvodu vzniku schodku (škody) na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať.

Špecifiká

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať predstavuje osobitný druh zodpovednosti zamestnanca v porovnaní so vznikom všeobecnej zodpovednosti zamestnanca v zmysle § 179 ZP, pričom právnu úpravu tvoria príslušné ustanovenia § 182 až § 184 ZP. Uvedený typ osobitnej zodpovednosti zamestnanca predchádza uplatneniu všeobecnej zodpovednosti zamestnanca podľa § 179 ZP.

Predpokladmi vzniku tejto osobitnej zodpovednosti zamestnanca v zmysle § 182 až § 184 ZP sú existencia platnej a účinnej dohody o hmotnej zodpovednosti uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, existencia škody v podobe schodku na hodnotách, ktoré boli zamestnancovi zverené na základe tejto uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti a existencia zavinenia zamestnanca, ktorá je v uvedenom princípe konštruovaná na princípe prezumpcie zavinenia zamestnanca (t. j. predpokladá sa, že pôvodcom škody, ktorá je predmetom zodpovednosti, bol konkrétny zamestnanec, ktorý má uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti). Ak sa chce zamestnávateľ domáhať náhrady škody zo strany zamestnanca, ktorá vznikla v podobe schodku, musia byť uvedené predpoklady naplnené súčasne a konkretizované voči osobe zamestnanca, t. j. musí ísť o schodok vzniknutý na hodnotách, ktoré boli zverené zamestnancovi na základe uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti a súčasne, že ide o zamestnanca, ktorý takúto dohodu o hmotnej zodpovednosti uzatvoril.

Hodnoty, na ktorých môže prísť ku vzniku škody a ktoré sú predmetom zverenia do dispozičnej sféry zamestnanca, predstavuje spravidla peňažná hotovosť, cenniny, tovar, zásoby tovaru alebo materiálu, pričom tieto sú určené na výkon (majú súvis s podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa – priamou alebo nepriamou) a sú určené na obeh. Vyžaduje sa pritom, aby tieto hodnoty boli skutočne zamestnancovi zverené (mal k nim zabezpečený fyzický alebo iný prístup – mohol ich ovládať), to však nevylučuje, aby k nim bol zabezpečený prístup aj iných (tretích) osôb, musí však byť zachované výlučné oprávnenie zamestnanca s nimi nakladať.

Podstatou zodpovednosti zamestnanca v uvedenej súvislosti teda bude spočívať v podobe schodku, t. j. vznik rozdielu medzi skutočným stavom hodnôt zverených zamestnancovi na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší než stav účtovný. Schodok predstavuje skutočný rozdiel medzi stavom hodnôt na papieri a v sklade. Zistenie schodku sa uskutočňuje in-

ventarizáciou týchto hodnôt, ktoré boli zamestnancovi zverené a ktoré je povinný vyúčtovať, pričom v prípadnom súdnom konaní je určenie skutočnej výšky schodku (škody) predmetom znaleckého dokazovania.

Princíp zodpovednosti je založený na prezumpcii zavinenia zamestnanca, t. j. zamestnávateľ nemusí preukazovať zavinenie zamestnanca ako je tomu napr. v prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnanca v zmysle § 179 ZP a nieť dôkazné bremeno. Zamestnanec je povinný preukázať, že škodu (schodok) nezavinil úplne alebo sčasti, ak sa chce zbaviť zodpovednosti. Zbavenie sa zodpovednosti by v uvedenom zmysle znamenalo napr. prenesenie zodpovednosti na iný subjekt (tretiu osobu alebo iného zamestnanca) a súčasne nemožnosť zamestnávateľa domáhať sa náhrady vzniknutej škody od tohto konkrétneho zamestnanca (napr. zamestnanec môže preukázať, že zamestnávateľ nevytvoril vhodné podmienky na hospodárenie so zverenými hodnotami). Zamestnanec tak môže preukázať, že schodok (škoda) vznikol úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia, pričom následne sa bude posudzovať aj miera náhrady takejto škody zo strany konkrétneho zamestnanca.

Náhrada škody zo strany zamestnanca a jej požadovanie má fakultatívny charakter z hľadiska rozhodovania zamestnávateľa, t. j. napriek uzatvorenej dohode o hmotnej zodpovednosti sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, že náhradu škody napriek vzniku zodpovednosti zamestnanca a jeho podielu na jej vzniku, nebude požadovať a vymáhať.

Forma

Podanie žalobného návrhu možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. V prípade doručenia žalobného návrhu v elektronickej podobe bez autorizácie je potrebné doručiť takéto podanie aj v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe s autorizáciou. Ak k takémuto dodatočnému podaniu súdu nepríde do desiatich dní, na podanie žalobného návrhu sa neprihliada [len elektronické podanie vo veci samej musí byť neskôr autorizované v zmysle § 23 ods. 1 zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci (zákon o e-Governmente)].

Konanie sa začína na návrh, ktorý sa v sporovom konaní nazýva žalobou. Podanie žaloby zo strany fyzickej osoby predstavuje v zmysle § 125 CSP hmotnoprávny úkon voči súdu urobený v okamihu, kedy je súdu doručený. V tomto okamihu sa stáva i účinným voči súdu.

Konanie okresného súdu vo veci je vždy viazané na podanie vo veci samej, t. j. súd nekoná ex offico a ani ex lege. V súlade s § 161 CSP súd skúma, či sú splnené podmienky, za ktorých môže rozhodnúť (v uvedenom prípade najmä spôsobilosť subjektov takýto žalobný návrh podať, dodržanie zákonných lehôt, resp. obsah podania). Pokiaľ súd vyhodnotí, že neprišlo k splneniu všetkých proces-

ných podmienok a existujúce vady konania nemožno odstrániť, resp. ich povinný subjekt neodstránil, okresný súd konanie zastaví.

Poznámky

Osobitosti konania v individuálnom pracovnoprávnom spore sa prejavujú popri už spomínanom zastúpení v rôznych ďalších procesných úkonoch. Príslušný konajúci súd napr. má voči slabšej strane (fyzickej osobe) širšiu poučovaciu povinnosť o možnostiach jej zastúpenia alebo o jej procesných právach a povinnostiach, ale aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnostiach podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jej práv. Príslušný konajúci súd môže ďalej napr. vykonať aj tie dôkazy, ktoré žalobca (fyzická osoba) nenavrhol, ak to bude nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci, pričom sa ukladá zamestnávateľovi povinnosť súčinnosti, ak to od neho možno spravodlivo požadovať. Predkladanie dôkazov sa pripúšťa najneskôr až do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, t. j. je tu zásadný odklon od všeobecného konania, kde to je možné len do vyhlásenia uznesenia o skončení predkladania dôkazov.

V prípade pracovnoprávneho sporu nie je možné ani vyhlásiť rozsudok o vzdaní sa nároku a ani použiť ustanovenia o vyhlásení rozsudku pre zmeškanie z dôvodu ochrany slabšej strany v súdnom spore.

Vzor:

***Žaloba zamestnávateľa o zaplatenie náhrady škody z titulu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať
(§ 182 Zákonníka práce)***

Okresný súd Bratislava III
Námestie Biely Kríž 7
836 07 Bratislava III
V Bratislave dňa DD.MM.RRRR
Dvojmo!

Žalobca: VÝROBA, s. r. o., Miletičova 1, 821 08 Bratislava 2, IČO: 85603522, zapísaná v OR Okresného súdu Bratislava I, odd.: Sro., vl. č.: 1476/N.

Žalovaná: Jana Spokojná, dátum narodenia: 16.2.1980, trvale bytom: Orgovánová 101, 821 02 Bratislava, občan SR.

Vec: Žaloba o zaplatenie náhrady škody vo výške 264,- € z titulu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať