

Súd: Okresný súd Čadca  
Spisová značka: 8Cpr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5316204381  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lýdia Stehurová  
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2019:5316204381.6

## Čiastočný rozsudok

Okresný súd v Čadci sudkyňou Mgr. Lýdiou Stehurovou v právnej veci žalobkyne I.. X. Q., L.. XX.X.XXXX, P. J. XXX XX X., A. O. XXX proti žalovanému C. Č., W.: XX XXX XXX, D. D. XXX XX Č., L. D. XX, zastúpenému Advokátskou kanceláriou JUDr. Milan Chovanec, s.r.o., Vojtecha Tvrdého 17, 010 01 Žilina, IČO: 36 436 640, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

I. U r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru, dané žalobkyňou listom žalovaného zo dňa 31.3.2016, j e n e p l a t n é .

II. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným t r v á .

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 30. 5. 2016, podanou na súde dňa 31. 5. 2016, domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného ako jej zamestnávateľa, náhrady mzdy a náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. V žalobe uviedla, že dňa 31. 12. 2010 uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na základe ktorej vznikol pracovný pomer dňa 3. 1. 2011 s druhom práce - vedúca M. G. C. Ú. Č., neskôr premenované na G. M. C. Ú. Č.. Dňa 31. 3. 2016 jej primátor C. Č. W.. C. N. za prítomnosti prednostky C. Ú. Č. W.. S. X. a zástupcu primátora W.. V. G. doručil bez uvedenia dôvodu list označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce“. Jeho prevzatie žalobkyňa potvrdila vlastnoručným podpisom. Dňa 1. 4. 2016 žalovanému doručila list zo dňa 31. 3. 2016, označený ako „Oznámenie“, v ktorom uviedla, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával a prideloval jej prácu v zmysle pracovnej zmluvy s tým, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, v rozpore s právnymi predpismi, najmä so Zákonníkom práce, a napokon aj s dobrými mravmi. Žalovaný ku dňu podania žaloby na uvedený list nereagoval. Dňa 1. 4. 2016 bola žalobkyňa zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Č.. V rámci skutkových tvrdení uviedla, že pre žalovaného vykonávala prácu vo funkcii vedúcej právneho oddelenia od 3. 1. 2011 do 31. 3. 2016, teda vyše 5 rokov, zodpovedne, riadne, poctivo, v súlade s pracovnou zmluvou, aj nad rámec pracovných povinností. Nikdy nebola žalovaným upozornená na neuspokojivé plnenie pracovných povinností, či porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaným jej bol dokonca od 1. 5. 2012 priznaný osobný príplatok vo výške 497,50 € mesačne, ktorý jej bol v rovnakej výške ako súčasť funkčného platu mesačne vyplácaný až do 31. 3. 2016, teda do neplatného skončenia pracovného pomeru. Aj s poukazom na túto skutočnosť sa žalobkyňa domnieva, že z jej strany k žiadnemu porušeniu pracovnej disciplíny, či k neplneniu pracovných povinností alebo neuspokojivému plneniu pracovných povinností, nedošlo. Zároveň jej bola poskytovaná aj odmena za kvalitné vykonávanie pracovných činností podľa § 20 ods. 1, písm. a/ Zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v mesiaci december 2013 vo výške 1.000,- € brutto, v mesiaci jún 2014 vo výške 2.000,- € brutto, v mesiaci december 2014 vo výške 500,- € brutto a v mesiaci november 2015 vo výške 500,- € brutto. Žalovaným bola dokonca poverená, aby ho zastupovala na pojednávaniach počas celého mesiaca apríl

2016, napríklad vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 5P/34/2013 na základe poverenia 18. 2. 2016 za účelom zastupovania žalovaného na pojednávaní, ktoré sa malo uskutočniť dňa 28. 4. 2016, vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 8P/129/2012 na základe poverenia zo dňa 26. 2. 2016 za účelom zastupovania na pojednávaní dňa 4. 4. 2016, vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 6Ps/5/2014 na základe poverenia zo dňa 3. 3. 2016 za účelom zastupovania na pojednávaní dňa 19. 4. 2016 a pod.. Uviedla, že to ona opakovane upozorňovala žalovaného na viacnásobné porušovanie, resp. nedodržiavanie všeobecných záväzných právnych predpisov žalovaným a možné následky takéhoto konania, pričom nie raz z tohto dôvodu odmietla vykonať pokyn žalovaného. Za porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinnosti, ktoré mu vyplývajú z § 81 a vedúcemu zamestnancovi aj z § 82 Zákonníka práce, z ustanovenia § 8 Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, taktiež z pokynov vydaných v súlade s pracovnou zmluvou a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a dobrými mravmi. Plnenie pokynov nadriadených zamestnancov, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi, netvorí obsah pracovnej disciplíny, ak pokyn zamestnávateľa prekračuje obsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa, je napríklad v rozpore s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve, dostáva sa do sféry protiprávnosti, nie je výkonom práva zamestnávateľa. Zamestnanec preto nie je povinný splniť pokyn zamestnávateľa, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi. Okamžité skončenie pracovného pomeru preto považuje za dôsledok vopred pripravenej dlhodobej diskreditácie jej osoby s cieľom obsadiť jej funkciu inou osobou, keď už minimálne pol roka pred okamžitým skončením pracovného pomeru bola jej funkcia ponúkaná predstaviteľmi žalovaného ako lukratívna voľná funkcia. Zároveň namietla rozpor s ustanovením § 74 Zákonníka práce, keď podľa jej názoru okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo ani prerokované a nebol naň udelený ani súhlas Slobodnej odborovej organizácie C. Č.. Žalovaný napokon ani nekonkretizoval, v čom spočíva porušenie pracovnej disciplíny z jej strany, aké ustanovenia, akých predpisov, mala porušiť a nemohol tak urobiť ani preto, pretože žalobkyňa žiadne neporušila. Následne sa v žalobe vyjadrovala k jednotlivým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorých bolo v danom prípade osem. K prvému dôvodu, ktorý žalovaný vymedzil nasledovne: „Dňa 9. 3. 2016 bola žalobkyňa písomne poverená zastupovaním žalovaného v súdnom spore vedenom na OS Čadca pod sp. zn. 11C/90/2011, za účelom ktorého jej bolo vydané poverenie, ktoré roztrhala a odmietla splniť výslovný pokyn zamestnávateľa a zároveň odmietla vydať spis, ktorý mal byť predmetom súdneho konania, pričom tak urobila až na naliehanie primátora a proti jeho vlastnoručnému podpisu spis odovzdala, keď týmto konaním konala v rozpore s uzavretou pracovnou zmluvou.“ Žalobkyňa uviedla, že dňa 9. 3. 2016 jej bol doručený zo strany žalovaného list datovaný 9. 3. 2016, označený ako „Odvolanie z funkcie vedúcej oddelenia“, návrh „Dohody o zmene pracovných podmienok č. 1“ a návrh pracovnej náplne. Potom, ako jej bol doručený tento list, ju žalovaný poveril, aby dňa 10. 3. 2016 zastupovala žalovaného na už uvedenom pojednávaní. V rovnaký deň W. I. Y. a následne aj S. D.L. prišli k žalobkyňi a žiadali, aby im vydala spisový materiál a vrátila poverenie na zastupovanie žalovaného. Žalobkyňa majúc za to, že poverenia sa nevracajú, navyše, ak boli vydané písomne, písomne sa aj rušia, toto poverenie roztrhala z obavy, aby nebolo proti nej zneužitá, nie z dôvodu jej odvolania z funkcie vedúcej právneho oddelenia, pretože žalobkyňa je toho názoru, že žalovaný ju z funkcie odvolať nemohol. V tejto súvislosti poukázala na to, že žalovaného v spore v daný deň nezastupoval ani W. I. Y., nový vedúci právneho oddelenia, ale dokonca advokátsky koncipient I. C. G. B. C. P. Zároveň žalobkyňi nie je zrejmé, z akého dôvodu žalovaného v tomto spore nezastupuje W. I. Y., ale Advokátska kancelária I. C. Q. D. O. M... V tejto súvislosti poukázala aj na to, že žalovaný porušil svoje povinnosti vyplývajúce mu zo zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám, keď zmluvu o poskytovaní právnych služieb žalovanému v uvedenom spore touto advokátskou kanceláriou doposiaľ nezverejnil, pokiaľ vôbec k jej uzavretiu došlo. Ďalej k uvedenému dôvodu uviedla, že následne prišiel do kancelárie žalobkyne po spis sám primátor, ktorému spis oproti jeho podpisu odovzdala. Podľa jej názoru práve žalovaný svojím konaním zmaril jej zastupovanie žalovaného na uvedenom pojednávaní. K dôvodu č. 2, ktorý vymedzil žalovaný tak, že „žalobkyňa nesplnila pracovný pokyn do stanoveného termínu, ani po termíne, v danom prípade pracovný pokyn primátora mesta zo dňa 14. 1. 2016, v ktorom jej bolo uložené vypracovať návrh všeobecne záväzných nariadení žalovaného a interných smerníc s lehotou do 10. 2. 2016“, žalobkyňa uviedla, že lehotu nedodržala, avšak nie jej zavinením. Poukazovala na viaceré súčasne ukladané úlohy, ktoré mala plniť v rovnakom čase, napríklad mala sa zúčastniť školenia v čase, keď už na základe skôr vydaného poverenia žalovaného mala zastupovať žalovaného na pojednávaní na Okresnom súde Čadca. Napokon dňa 14. 1. 2016 bol žalobkyňi zamestnankyňou žalovaného W. G. Ď., poradkyňou pre koordináciu projektov v rámci C. Č., doručený list označený ako „Zrušenie pracovného stretnutia“ zo dňa 14. 1. 2016, následne jej bol doručený list žalovaného označený ako „Pracovný pokyn primátora C. Č.“, na ktorý reagovala viacerými elektronickými správami, v ktorých poukazovala na neplnenie si povinností

žalovaného vyplývajúcich mu zo všeobecne záväzných právnych predpisov, na ukladanie pokynov nad rámec úloh, ktoré malo plniť právne oddelenie v zmysle organizačného poriadku, či na nevykonateľné pokyny, či pokyny priamo určené iným oddeleniam a iným útvarom žalovaného. K dôvodu 3/, v ktorom žalovaný uviedol, že „dňa 10. 3. 2016 bola žalobkyňa písomne pozvaná sekretariátom primátora C. Č. dňa 11. 3. 2016 na 12.00 hod. na rokovanie, pričom sekretariát spresnil čas osobnej konzultácie na 12.30 hod., zatiaľ čo žalobkyňa neprišla, ani sa neospravedlnila, čím porušila pracovný poriadok v § 11 ods. 2, písm. f/“ žalobkyňa uviedla, že 10. 3. 2016 obdržala email, z ktorého nebolo zrejmé, ktorej osobe bol určený. Nešpecifikovaná osoba sa mala vyjadriť k jej pracovnému zaradeniu v lehote do 11. 3. 2016 do 12.00 hod.. Z druhého emailu zo dňa 11. 3. 2016, ktorý jej bol doručený takmer hodinu a pol po stanovenom termíne osobnej konzultácie, vyplýva, že nešpecifikovaná osoba sa má dostaviť do kancelárie primátora dňa 11. 3. 2016 o 12.30 hod.. Napokon, o tejto skutočnosti sa dozvedela až po určenom čase, keď e-mail obsahujúci zmenu času stretnutia jej bol doručený až po tomto čase. V tejto súvislosti tiež uviedla, že k porušeniu pracovnej disciplíny z jej strany nedošlo, nakoľko jej nebol uložený nadriadeným žiaden pokyn, preto nemohla ani citované ustanovenie § 11 ods. 2, písm. f/ Pracovného poriadku žalovaného porušiť, navyše je v rozpore so samotným Organizačným poriadkom žalovaného, aby jej podriadená z iného útvaru ukladala pokyny. K dôvodu č. 4/, podľa ktorého „žalobkyňa v rozpore s pracovnou náplňou sa nezúčastňuje mestského zastupiteľstva bez akéhokoľvek ospravedlnenia, čo sa opakuje, keď sa nezúčastnila mestského zastupiteľstva konaného dňa 29. 10. 2015, 17. 12. 2015 a 11. 2. 2016, nezúčastňuje sa tiež gremiálnych porád primátora, prednostky, asistenta prednostky, pričom na tieto porady je riadne pozvaná, nikdy sa z nich neospravedlnila, a to z porady konanej dňa 15. 2. 2016, 26. 2. 2016 a 22. 3. 2016“ žalobkyňa uviedla, že tieto tvrdenia žalovaného sú nesprávne a zároveň nepravdivé. Zasadnutia konaného dňa 29. 10. 2015 sa zúčastniť nemohla, nakoľko bola dočasne práceneschopná pre chorobu, čo riadne žalovanému oznámila dňa 13. 10. 2015. Dňa 17. 12. 2015 sa zasadnutia nemohla zúčastniť z dôvodu, že v rovnaký deň bola písomne poverená, aby žalovaného zastupovala na pojednávaní konanom na OS Čadca vo veci 4C/118/2014 na základe poverenia zo dňa 17. 12. 2015. Dňa 11. 2. 2016 sa nemohla zasadnutia zúčastniť z dôvodu, že dňa 10. 2. 2016 ju žalovaný písomne poveril, aby ho dňa 11. 2. 2016 zastupovala vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 11C/90/2011, pre nazretie do súdneho spisu a prevzatie vyhotovených fotokópií a zároveň na pojednávaní vo veci 8P/129/2012, na základe poverenia zo dňa 26. 1. 2016, čo aj učinila. Dňa 15. 2. 2016 sa gremiálnej porady zvolanej W. S. X. nezúčastnila, nakoľko bola žalovaným dňa 21. 1. 2016 písomne poverená, aby ho zastupovala na pojednávaní vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 5P/34/2013, ktoré sa konalo 15. 2. 2016 o 13.00 hod., pričom žalobkyňa svojej podriadenej zamestnankyni C. O. D. dala pokyn, aby neúčast' žalobkyne ospravedlnila. Následne sa nezúčastnila ani gremiálnej porady zvolanej W. S. X., pôvodne určenej na 25. 2. 2016, presunutej na 26. 2. 2016 o 12.00 hod., keď v tomto čase bola na rokovaní s I. I. G., poslancom mestského zastupiteľstva C. Č.S. a advokátom ako zástupcom vybraného účastníka obchodnej verejnej súťaže ohľadne podmienok uzavretia kúpnej zmluvy, opäť prostredníctvom jej podriadenej zamestnankyni S. D. dala pokyn, aby ju na gremiálnej porade ospravedlnila. S. D. žalobkyne následne oznámila, že žiadna gremiálna porada sa nekonala. O gremiálnej porade, ktorá sa mala konať dňa 22. 3. 2016, sa žalobkyňa dozvedela až z listu primátora zo dňa 31. 3. 2016, označeného ako okamžité skončenie pracovného pomeru. Nikto z nadriadených jej neuložil povinnosť zúčastniť sa na takejto porade. Žalovaný dňa 18. 2. 2016 písomne žalobkyňu poveril, aby ho zastupovala vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 4C/59/2014 na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 22. 3. 2016. V danom prípade preto neúčast' žalobkyne na gremiálnej porade, ak sa vôbec konala, spôsobil sám žalovaný. Za dôvod, pre ktorý o tejto porade nemala žalobkyňa žiadnu vedomosť, možno považovať aj skutočnosť, že žalovaný napriek tomu, že bola vedúcou Právneho oddelenia C. Ú. Č. aj ku dňu 22. 3. 2016, čo žalovaný sám v úvode listu primátora zo dňa 31. 3. 2016 označil, túto skutočnosť v praxi od 9. 3. 2016, kedy sa pokúsil nezákonne žalobkyňu odvolať z tejto funkcie, nerešpektoval, ale týmto dňom 9. 3. 2016 poveril vedením Právneho oddelenia C. Ú. Č. W. I. Y. K dôvodu č. 5 a 6, ktorý žalovaný vymedzil tak, že „žalobkyňa počas celej pracovnej doby, každý pracovný deň, konkrétne v 11. a v 12. týždni v roku 2016, mala vo svojej kancelárii rodinných príslušníkov, a to sestru, priateľa a ešte jedného mladého muža, ktorý je žalovanému neznámou osobou, pričom vybavovanie osobných návštev počas pracovnej doby, je hrubým porušením pracovnej disciplíny“ a zároveň v bode 6. uviedol, že „rodinní príslušníci žalobkyne hrubo a vulgárne napádajú ostatných zamestnancov mestského úradu, a to pri návšteve kancelárie žalobkyne, keď priateľ žalobkyne T. D. dňa 9. 3. 2016 vulgárne slovne napadol pani Ing. Emíliu Ď., vedúcu referátu životného prostredia Mestského úradu Č., pána C. T., vedúceho kancelárie primátora mesta a protokolu Mestského úradu v Č. S. J. G. I., zamestnanca C. Č.“, žalobkyňa uviedla, že žiadne návštevy v práci nevybavovala, navyše mnohokrát počas celej pracovnej doby v kancelárii ani nebola, vzhľadom na rôzne povinnosti, ktoré

plnila aj mimo budovy Mestského úradu Č., jedine sestra žalobkyne G. Q. bola prítomná v jej kancelárii, avšak ako svedkyňa, pre prípad fyzického napadnutia, avšak aj počas jej prítomnosti si riadne žalobkyňa plnila svoje povinnosti. Zároveň namietla tú skutočnosť, že žalovaný vymyslené konanie jej rodinných príslušníkov označil ako jej porušenie pracovnej disciplíny. K dôvodu 7/, ktorý vymedzil žalovaný tak, že „odo dňa 5. 2. 2016 do odvolania z funkcie v rozpore s poverením č. 1/2016 žalobkyňa nevykonala žiadnu finančnú kontrolu a komplikuje účtovanie ďalším odborným oddeleniam Mestského úradu Č. a znemožňuje vypracovanie výkazov pre Ministerstvo financií SR“ žalobkyňa uviedla, že dňa 5. 2. 2016 jej bola C.. X. I. doručená listina podpísaná primátorom C. Č., označená ako Poverenie č. 1/2016 na vykonanie finančnej základnej kontroly, ktorou bola žalobkyňa poverená na vykonávanie základnej finančnej kontroly v rámci jej kompetencií podľa ustanovenia § 7 Zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite. V rovnaký deň emailom žalovanému oznámila, že táto listina je listinou vyhotovenou a podpísanou mesiac a 3 dni po nadobudnutí účinnosti Zákona č. 357/2015 Z. z., na základe ktorej má žalobkyňa dokonca so spätnou účinnosťou od 1. 1. 2016 vykonávať základnú finančnú kontrolu. Poukázala na to, že napokon ide o kompetenciu, ktorá spadá do Oddelenia ekonomického a správy majetku C.É. Ú. Č. s tým, že žalovaný na tento email nereagoval. V rovnaký deň bol žalobkyňi doručený aj email W.. I. J., zamestnanca žalovaného zaradeného na Oddelenie organizačno-administratívne C. Ú. Č., ktorým bol zaslaný všetkým zamestnancom žalovaného vzor týkajúci sa vykonávania základnej finančnej kontroly, v nadväznosti na ktorý žalobkyňa upozornila na rozpor doručeného vzoru s uvedeným zákonom. Dokonca podriadený žalobkyne C.. I. T. v emaily, ktorý jej doručil, tiež poukázal na rozpor doručeného vzoru s uvedeným zákonom. Dňa 14. 3. 2016 bola žalobkyňi C.. X. I. doručená listina - Poverenie č. 14/2016 na vykonanie základnej finančnej kontroly zo dňa 11. 3. 2016, ktorou bol poverený vykonaním základnej finančnej kontroly W.. I. Y. s tým, že v nej bolo zároveň uvedené, že týmto poverením sa ruší Poverenie č. 1/2016 zo dňa 5. 2. 2016, ktorým bola žalobkyňa poverená vykonávaním základnej finančnej kontroly v určenom rozsahu. Dňa 14. 3. 2016 žalobkyňi jej podriadené C.. O. D. S. S. D.L. oznámili, že boli W.. I. Y., povereným vedením právneho oddelenia Mestského úradu Č., písomne dňa 14. 3. 2016, na porade, ktorú zvolal, poverené vykonávaním základnej finančnej kontroly. K dôvodu 8/, v ktorom žalovaný uviedol, že „žalobkyňa odmieta spolupracovať s vedúcimi oddelení, neposkytuje im súčinnosti, nespokupracuje s organizačnými útvarmi mesta, nepripravuje podklady, nekomunikuje s ostatnými vedúcimi, a to najmä vrátila spisy na vymáhanie daňových pohľadávok mesta oddeleniu ekonomickému a správy majetku C. Ú. E. Č. v januári 2016 a odmietla prevziať spisy od zamestnancov referátu životného prostredia a odpadového hospodárstva na vymáhanie a doteraz nereagovala na mailové prosby vedúcej referátu ŽPAOH W.. Ď. a oznámenie termínu odovzdania pohľadávok mesta za rok 2014 a 2015 právnomu oddeleniu na vymáhanie - mail zo dňa 10. 12. 2015, pohľadávky za rok 2010 až 2013 boli odovzdané, ale vo veci nekoná už viac než rok, čo spôsobuje hrozbu nevykonalnosti pohľadávok z dôvodu premlčania a v konečnom dôsledku škodu C. Č.“ žalobkyňa uviedla, že žalovaný v tejto časti vôbec nešpecifikoval konkrétny dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď nie je zrejmé, čo konkrétne mala žalobkyňa porušiť. Tvrdenie žalovaného je nepravdivé, žalobkyňa aktívne spolupracovala a komunikovala s príslušnými vedúcimi oddelení, aj s organizačnými útvarmi mesta, a to dokonca aj nad rámec jej povinností, a to poskytovaním rád, pomoci, vysvetľovaním, opravovaním, upozorňovaním na chyby a pod.. V replike žalobkyňa uviedla, že má za to, že listiny, ktoré žalovaný predložil k tvrdeniu o prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou odborními, na č. I. 151, 152 a 153, boli spísané žalovaným dodatočne a účelovo, pričom ich obsah je zároveň nepravdivý, keď sa mali zástupcovia zamestnancov stotožniť so všetkými dôvodmi jej údajného opakovaného a závažného porušovania pracovných povinností, ktoré žalovaným neboli ani konkretizované. Na pojednávaní dňa 6. 11. 2017 uviedla, že sám predseda odborovej organizácie W.. I. Y. mal dokonca v čase, keď malo k prerokovaniu dôjsť, 2 dni dovolenku. K tomuto tvrdeniu predložila výpis z evidencie dochádzky - prítomnosti zamestnancov žalovaného zo dňa 29. 3. 2016 a 30. 3. 2016. V doplnení žaloby zo dňa 13. 7. 2017 č. I. 320 uviedla, že za obdobie od 1. 4. 2016 do 31. 12. 2016, teda za 9 mesiacov si uplatňuje náhradu funkčného platu vo výške 1.197,50 € brutto mesačne. Od 1. 1. 2017 až do rozhodnutia súdu vo veci samej si uplatnila náhradu funkčného platu vo výške 1.223,- € brutto mesačne, teda od 1. 4. 2016 do 31. 5. 2017 si uplatňuje náhradu funkčného platu celkom vo výške 16.892,50 €. Z oznámenia žalovaného o výške a zložení funkčného platu žalobkyne, ktoré jej boli doručované počas celej doby trvania pracovného pomeru, ako aj z posledného oznámenia zo dňa 31. 12. 2015, jej bol vyplácaný s účinnosťou od 1. 1. 2016 aj príplatok za riadenia ako obligatórna súčasť funkčného platu vedúceho zamestnanca podľa § 8 ods. 1 a 2 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý jej bol v rovnakej sume, a to vo výške 68,- € vyplácaný po celú dobu trvania pracovného pomeru až do 31. 3. 2016. Tým, že jej žalovaný vyplatil príplatok za riadenie aj za mesiac marec 2016 a tým, že v samotnom

okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný uviedol, že na základe pracovnej zmluvy žalobkyňa pre žalovaného vykonáva prácu ako vedúca oddelenia právneho C. Ú. E. Č., potvrdil, že vedel, že ju z funkcie vedúcej právneho oddelenia nemohol odvolať a neodvolal. Z doplnenia žaloby zo dňa 3. 10. 2017 č. I. 367 ďalej vyplýva, že z organizačnej štruktúry C. Ú. Č. ku dňu 1. 3. 2017 je zrejmé, že žalovaný ku dňu 16. 11. 2015 účelovo znížil tabuľkový počet zamestnancov na právnom oddelení zo 4 na 3. Od 1. 6. 2017 údajne W. S. X. už nie je zamestnankyňou žalovaného, novým prednostom sa stal dovtedajší asistent W. I. Y., ktorý bol v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou zároveň predsedom Slobodnej odborovej organizácie C. Č.. Minimálne od 7. 9. 2017 je I. J. C. J. opäť vedená na webovom sídle žalovaného ako vedúca právneho oddelenia a minimálne od 7. 9. 2017 je novou zamestnankyňou žalovaného I. W. G., zaradená na právnom oddelení v dôsledku uvedených zmien. Minimálne od začiatku septembra 2017 doposiaľ na Právnom oddelení C. Ú. Č., ktorého bola žalobkyňa vedúcou, namiesto pôvodných štyroch zamestnancov boli zaradení traja zamestnanci žalovaného, z toho dvaja novopriatí, a to I. J. C. J., ktorá nastúpila minimálne dňa 2. 5. 2016 na pracovné miesto žalobkyne ako vedúca právneho oddelenia. Ďalej C. O. D. ako jediná z jej pôvodne podriadených zamestnancov a I. W. G., minimálne od 7. 9. 2017. V tomto doplnení žaloby na strane 37 rozporovala listinu označenú ako Záznam zo dňa 31. 3. 2016 č. I. 151 spisu, keď tvrdila, že nie je pravdou, že by ju primátor v zmysle ust. § 11 ods. 10 Pracovného poriadku oboznámil s dôvodmi návrhu na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce. V doplnenej žalobe žalobkyňa rozporovala aj listinu predloženú žalovaným označenú ako Interný záznam k zastupovaniu v právnej veci 11C/90/2011 vedenej na OS Čadca o určenie vlastníckeho práva k nehnuteľnostiam zo dňa 9. 3. 2016 na č. I. 193 spisu a listinu označenú ako Záznam z riešenia pracovnoprávných záležitostí zamestnankyne zo dňa 9. 3. 2016 č. I. 191 spisu, tieto považuje za účelovo a dodatočne spísané listiny, ktorými žalovaný navyše svoje tvrdenia nepotvrďuje, ale popiera. K doplnenej žalobe pripojila potvrdenie ÚPSVaR Čadca o jej evidovaní v evidencii uchádzačov o zamestnanie, ktoré od 1. 4. 2016 ku dňu 19. 9. 2017 trvá, okrem iných listín doručila aj list primátora C. Č. vo veci jej menovania za členku mzdovej komisie s účinnosťou od 12. 1. 2011, ďalej svoju žiadosť zo dňa 30. 11. 2012 adresovanú Slobodnej odborovej organizácii C. Č., ktorou žiadala o prijatie do nej ku dňu 1. 12. 2012. Ďalej rozviedla skutkové tvrdenia, uviedla, že žalovaný uberal z jej pracovnej náplne, keď otázky patriace do jej kompetencie v rámci jej funkcie dával riešiť iným osobám, napríklad aj W. Y., a to v prípadoch, keď nesúhlasila s postupom navrhovaným žalovaným. Rovnako naopak zaťažoval ju úlohami, ktoré nepatrili do jej kompetencie. Žalovaný jej úmyselne znemožňoval vykonávať jej prácu, keď poveroval iné osoby plnením úloh, ktoré patrili do jej kompetencie. Dostávala často protichodné viaceré pokyny, napríklad od samotného primátora a od prednostky W. X. s tým, že potom dochádzalo k nedorozumeniam, keď sama nevedela, ktorý z nich má splniť. Vzhľadom k uvedenému možno podľa jej názoru dospieť k záveru, že žalovaný konal tak, aby zámerne pokyny nespĺnila. V záverečnom prednese uviedla, že primátor C. Č. jej nikdy nič ústne ani písomne nevytýkal, nebola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny. Neboli preto splnené ani len predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou. Až do okamžitého skončenia pracovného pomeru jej bol vyplácaný aj osobný príplatok. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru tiež nie je zrejmé, aký konkrétny predpis a v ktorej časti mala porušiť. Svoje pracovné povinnosti si plnila riadne. Okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu podľa § 39 ods. 1 Občianskeho zákonníka a § 17 ods. 2 Zákonníka práce, keď nedošlo ani k jeho prerokovaniu.

2. Žalovaný sa k žalobe vyjadril písomne podaním zo dňa 30. 5. 2016 č. I. 142, potvrdil okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou listom zo dňa 31. 3. 2016. Formálne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru považuje za splnené. Nie je pravdivé tvrdenie žalobkyne, že by nedošlo k prerokovaniu odborovou organizáciou. Vo vzťahu k jednotlivým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru a argumentom žalobkyne uviedol, že k odvolaniu z funkcie vedúcej právneho oddelenia došlo dňa 19. 3. 2013, v súlade s § 6 ods. 3 Pracovného poriadku, ale aj v zmysle článku 14 ods. 1 Organizačného poriadku. Vzhľadom k tomu, že bola primátorom mesta do funkcie vedúcej právneho oddelenia vymenovaná, môže byť aj odvolaná, a to aj bez udania dôvodu. Odvolanie z funkcie bolo odôvodnené tým, že právne oddelenie je dlhodobo nečinné tak, ako to vyplýva zo záznamu z riešenia pracovnoprávných záležitostí zo dňa 9. 3. 2016, ako aj z ďalších dôkazov. Vo vzťahu k dôvodu, ktorým bolo roztrhanie poverenia na zastupovanie žalovaného vo veci vedenej na OS Čadca pod sp. zn. 11C/90/2011, podľa názoru žalovaného je to dôvodom pre okamžité skončenie, pretože nespĺnenie pokynu nadriadeného, resp. nerešpektovanie príkazu nadriadeného je závažným porušením pracovnej disciplíny, s poukazom na § 81 ods. 1, písm. a/ Zákonníka práce, ale aj vzhľadom k bodu 13/ pracovnej zmluvy zo dňa 31. 12. 2010, či pracovnej náplni. Podľa názoru žalovaného poverenie žalobkyňa roztrhala práve z dôvodu odvolania z funkcie vedúcej právneho oddelenia. Poukazoval na to, že z pracovnej

náplne žalobkyne zo dňa 31. 12. 2011 vyplýva, že W.. Y., asistent prednostky, je jej nadriadeným a že žalobkyňa má plniť jeho pokyny. Pokyn, ktorý jej ním bol daný, aby mu vydala spisový materiál vo veci 11C/90/2011, splniť odmietla. Opäť tak porušila pracovnú disciplínu, a to aj tým, že najskôr trvala na tom, aby jej poverenie bolo odvolané, následne ho svojvoľne roztrhala. Žalovaný uviedol, že potom, ako do kancelárie žalobkyne prišli žiadať spis v uvedenej veci, najskôr pán Y. a následne aj S. D., dostal sa do jej kancelárie po spisový materiál sám primátor mesta, ktorý zistil, že v ňom chýbajú podstatné listiny, ako napríklad žalobný návrh, pričom z pracovnej náplne žalobkyne vyplýva, že má zabezpečovať riadne vedenie spisovej agendy. K dôvodu 2/ okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol, že žalobkyňa nespĺnila pracovný pokyn primátora C. Č. zo dňa 14. 1. 2016, keď mala jednotlivé úlohy splniť do určených dátumov a o ich plnení mala písomne primátora informovať do 10. 2. 2016. Na uvedené pokyny reagovala v dňoch, ktoré boli posledným dňom na splnenie úloh. V termíne do 15. 1. 2016 nepredložila na sekretariát zoznam súdnych sporov za obdobie rokov 2011 až 2016, čím sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny, nakoľko nerešpektovala pokyn nadriadeného. Rovnako nevypracovala návrh všeobecne záväzného nariadenia podľa pokynu do 22. 1. 2016. Nepredložila primátorovi mesta na podpis ani vypracované interné smernice do 5. 2. 2016. V tejto súvislosti žalovaný opäť poukázal na pracovnú náplň žalobkyne, keď ako vedúca právneho oddelenia zabezpečuje riadne vedenie spisovej agendy. Podľa registratúrneho poriadku mesta sa podieľa aj na príprave všeobecných záväzných nariadení mesta a vnútorných predpisov. Vo vzťahu k dôvodu 3/ okamžitého skončenia uviedol, že argumentácia žalobkyne neobstojí, pretože sama uviedla, že emaily boli doručované na jej emailovú adresu. Napokon, bolo bežné, že odosielateľ emailov, pani J., takto zamestnancov oslovovala, pričom tí sa na stretnutia aj dostavovali. Pracovný poriadok je rovnako ako organizačný poriadok uverejnený na webovom sídle. Je každému zamestnancovi prístupný. Žalobkyňa s ním bola rovnako oboznámená, sama naň v žalobe odkazuje. Dokonca mala k dispozícii jeho kópiu. Pokiaľ sa teda žalobkyňa nedostavila na stretnutie s primátorom mesta, porušila pracovnú disciplínu závažným spôsobom. K dôvodu 4/ žalovaný uviedol, že argumenty žalobkyne k tomuto dôvodu považuje za relevantné, avšak za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje jej neúčast' na gremiálnej porade dňa 26. 6. 2016, na ktorej sa mala zúčastniť aj napriek stretnutiu s I.. G., nakoľko takéto stretnutia nemajú pred účasťou na gremiálnej porade prednosť. Žalobkyňa preto svojím konaním porušila pracovnú disciplínu závažným spôsobom, nakoľko nerešpektovala príkazy nadriadeného, a to aj vzhľadom k bodu 13/ pracovnej zmluvy, v zmysle ktorého zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. K dôvodu 5/ odkazoval na § 11 ods. 2, písm. g/ Pracovného poriadku, podľa ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Počas pracovnej doby je zamestnancom dovolené prijímať súkromné návštevy a rodinných príslušníkov len v nevyhnutných prípadoch a na nevyhnutný čas. Zároveň odkazoval na § 11 ods. 5, posledná veta Pracovného poriadku, podľa ktorého ak dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny, konečná právna kvalifikácia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny bude vždy vecou individuálneho posúdenia zamestnávateľa, v závislosti od všetkých okolností konkrétneho prípadu, ale aj celkovej úrovne pracovnej disciplíny na pracovisku. Poukazoval na neustálu prítomnosť rodinných príslušníkov a priateľa žalobkyne počas pracovnej doby na pracovisku, konkrétne v kancelárii žalobkyne, preto žalovaný ako zamestnávateľ dospel k záveru, že stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny v tomto konkrétnom prípade je taký, že došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. K dôvodu 6/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý sa týkal správania rodinných príslušníkov žalobkyne, ktorí mali hrubo a vulgárne napádať ostatných zamestnancov pri návšteve jej kancelárie, ten vyhodnotil a považuje ho za relevantný vo vzťahu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Odkázal zároveň na odôvodnenie predchádzajúceho dôvodu. K dôvodu 7/ okamžitého skončenia pracovného pomeru poukázal na to, že žalobkyňa nespĺnila úlohu určenú v poverení č. 1 z roku 2016 zo dňa 5. 2. 2016 ani do termínu 11. 3. 2016, kedy poveril úlohami stanovenými v tomto poverení W.. I. Y., nového vedúceho právneho oddelenia. Tvrdenie žalobkyne, že nespĺnila úlohy určené v tomto poverení, nakoľko nespádali do úloh právneho oddelenia, považuje žalovaný za irelevantné. Keď sama žalobkyňa v žalobe poukazovala na to, že tieto úlohy sčasti neboli riadne špecifikované a sčasti absolútne nespádali do jej kompetencie. Teda vzhľadom k uvedenému mala splniť jej dané úlohy aspoň sčasti, toto však neurobila. Tým, že odmietla splniť úlohy dané jej v poverení č. 1/2016 zo dňa 5. 2. 2016, dopustila sa tak závažného porušenia pracovnej disciplíny. Vo vzťahu k tvrdeniu žalobkyne, že nikdy nebola na neuspokojivé plnenie pracovných úloh upozornená, poukázal na list zo dňa 16. 2. 2015, v ktorom bola upozornená na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ako aj na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň uviedol, že je mu zrejmé, že s ňou nebol skončený pracovný pomer v lehote 6 mesiacov od tohto upozornenia. Poukázal však na to, že neuspokojivé plnenie pracovných úloh bolo konštatované aj

na viacerých gremiálnych poradách v rokoch 2014 až 2016. Popieral jej tvrdenia ohľadom akejkoľvek diskriminácie jej osoby ako zamestnanca. Žalobkyňa žiadnu diskrimináciu na pracovisku Slobodnej odborovej organizácie C. Č. nikdy neoznámila. Vzhľadom k tomu, že v rámci súdneho sporového konania týkajúceho sa zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné vykonať iný druh dokazovania ako v konaní o neplatnom skončení pracovného pomeru a zároveň priamo zo žaloby žalobkyne vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru a údajná diskriminácia na pracovisku v tomto prípade spolu nesúvisia, vzniesol návrh na vylúčenie tejto časti nároku - na zaplatenie nemajetkovej ujmy na samostatné konanie. Vo vyjadrení k vyjadreniu žalovanej (replike) zo dňa 18. 11. 2016 (duplika) žalovaný vzhľadom k opakujúcim sa tvrdeniam žalobkyne v jej písomných vyjadreniach k odvolaniu žalobkyne z funkcie vedúcej právneho oddelenia a jednotlivým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru odkázal na svoje vyjadrenie k žalobe. Vo vzťahu k dôvodu 2/, vo vzťahu ku ktorému žalobkyňa uviedla, že tento výpovedný dôvod bol doplnený až vo vyjadrení žalovaného, toto nie je pravdou. Poukazoval na druhú vetu pokynu primátora mesta zo dňa 14. 1. 2016, v ktorej je uvedené, že tento pracovný pokyn do stanoveného termínu nespĺnila, pričom ho nespĺnila ani po tomto termíne. Vo vzťahu k dôvodu 5/ žalobkyňa potvrdila účasť tretích nepovolaných osôb na jej pracovisku, nie je povinnosťou zamestnávateľa upozorňovať osobu s právnickým vzdelaním, že vybavovanie osobných záležitostí počas pracovnej doby je nepripustné. Aj zdržiavanie sa tretích nepovolaných osôb na pracovisku počas pracovnej doby v kancelárii žalobkyne je podľa názoru žalovaného porušením pracovnej disciplíny. Na pojednávaní dňa 6. 11. 2017 zotrval na svojich písomných vyjadreniach, na dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď dôvodné bolo nielen čo do celku, teda vo vzájomnej súvislosti medzi jednotlivými dôvodmi, ale každý jednotlivý dôvod v ňom uvedený je samostatným dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu zvlášť závažným spôsobom. Jej porušenia boli dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobu požadoval zamietnuť. Vo vzťahu k listinám nachádzajúcim sa na č. l. 151, 152, 153, 191 a 193 spisu, ktoré žalobkyňa spochybnila, navrhol vypočúť osoby, ktoré mali tieto listiny podpísať.

3. Uznesením č. k. 8Cpr/1/2016-221 zo dňa 22. 8. 2016, právoplatným dňa 14. 10. 2016, bola žaloba žalobkyne v časti o náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 100.000,- € vylúčená na samostatné konanie.

4. Predmetom tohto sporu preto zostalo určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru listom žalovaného zo dňa 31. 3. 2016, označeným ako okamžité skončenie pracovného pomeru, ďalej určenie, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

5. Súd vykonal dokazovanie vyjadrením strán a oboznámením listinných dôkazov produkovaných stranami sporu. Žalobkyňa k žalobe pripojila pracovnú zmluvu i pracovnú náplň zo dňa 31. 12. 2010, z ktorej vyplýva, že tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy, výplatné pásky za mesiac máj 2014, november 2014, november 2013, október 2015, január 2016, z ktorých vyplýva, že súčasťou mzdy bol okrem príplatku za riadenie aj osobný príplatok, v mesiaci november 2013 a máj 2014 dokonca aj mimoriadna odmena. Žalobkyňa doručila aj výplatnú pásku za mesiac marec 2016 č. l. 128 rub, z ktorej vyplýva, že jej bol vyplatený príplatok za výkon úloh 66,55 €, osobný príplatok 413,86 € a príplatok za riadenie 56,57 €. Ďalej doručila oznámenie o výške a zložení funkčného platu zamestnanca zo dňa 31. 12. 2015 č. l. 41, z ktorého vyplýva, že s účinnosťou od 1. 1. 2016 súčasťou funkčného platu žalobkyne bol aj osobný príplatok vo výške 497,50 € a ďalšie listiny, ako emailovú komunikáciu k svojim tvrdeniam, zrušenie poverenia zo dňa 13. 1. 2016 č. l. 51, z ktorého vyplýva, že poverenie udelené dňa 5. 1. 2016 bolo odvolané, zrušenie pracovného stretnutia zo dňa 14. 1. 2016 č. l. 52, z ktorého vyplýva, že stretnutie pracovné zvolané dňa 14. 1. 2016, bolo pre pracovnú zaneprázdnenosť primátora presunuté na iný termín, pracovný pokyn primátora C. Č. č. l. 53 zo dňa 14. 1. 2016, odpoveď žalobkyne na žiadosť - pracovný pokyn zo dňa 14. 1. 2016, poverenie č. 1/2016 na vykonanie základnej finančnej kontroly zo dňa 5. 2. 2016 č. l. 57, poverenie č. 14/2016 zo dňa 11. 3. 2016 č. l. 84, ktorým bolo zrušené poverenie č. 1/2016 zo dňa 5. 2. 2016, ktorým bola žalobkyňa poverená vykonávaním základnej finančnej kontroly, odpoveď žalobkyne zo dňa 10. 2. 2016 čl. 61, túto odpoveď doručila k pracovnému pokynu zo dňa 14. 1. 2016, záznam z gremiálnej rady z 15. 2. 2016 č. l. 65, poverenie žalovaného zo dňa 9. 3. 2016 na zastupovanie vo veci 11C/90/2011 č. l. 67 a 71, odvolanie z funkcie vedúcej oddelenia zo dňa 9. 3. 2016 č. l. 76, z ktorého vyplýva, že v zmysle pracovného poriadku, a to § 6 osobitných ustanovení pre vybrané pracovné funkcie a pozície bola žalobkyňa dňom 9. 3. 2016 odvolaná z funkcie vedúcej Právneho oddelenia C. Ú. Č., dohodu o zmene pracovných podmienok č. 1 zo dňa 9. 3. 2016 č. l. 77, z

ktorej vyplýva, že mala byť neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy zo dňa 31. 12. 2010 a že zmena sa mala týkať druhu práce, keď žalobkyňa mala naďalej pracovať už len ako zamestnanec Oddelenia právneho C. Č., táto listina nie je opatrená podpisom zamestnanca, a to ani dátumom jej prevzatia zamestnancom, vrátane pracovnej náplne č. I. 78, ktorá rovnako nie je podpísaná zamestnancom, teda žalobkyňou, predžalobnú výzvu zo dňa 11. 3. 2016 č. I. 80, ktorú adresovala žalobkyňa žalovanému, z ktorej vyplýva, že ho vyzývala, aby bez zbytočného odkladu upustil od porušovania jej práv a právom chránených záujmov a nedodržovania príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä Ústavy SR, Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme ako aj Zákona o rovnakom zaobchádzaní a Občianskeho zákonníka, oznámenie žalobkyne zo dňa 31. 3. 2016 č. I. 86 spisu, v ktorom oznámila žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré jej bolo doručené dňa 31. 3. 2016, považuje za neplatné, v rozpore s právnymi predpismi, má za to, že jej pracovný pomer naďalej trvá a preto trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával a prideloval jej prácu, ďalej okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 31. 3. 2016 č. I. 88 spisu, z ktorého úvodu vyplýva, že žalobkyňa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. 12. 2010 s nástupom do práce 3. 1. 2011 pre žalovaného vykonáva prácu ako vedúca Oddelenia právneho C.Y. Ú. E. Č., z uvedenej listiny vyplýva, že žalovaný uviedol, že došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, a to nasledovným konaním žalobkyne: 1/ dňa 9. 3. 2016 bola žalobkyňa písomne poverená zastupovaním žalovaného v súdnom spore pred Okresným súdom Čadca sp. zn. 11C/90/2011, pričom na toto zastupovanie jej bolo vydané poverenie podpísané primátorom C. Č., ktoré roztrhala a odmietla splniť výslovný pokyn žalovaného ako zamestnávateľa na zastupovanie v predmetnom konaní, odmietla vydať spis, ktorý mal byť predmetom súdneho konania, až na naliehanie primátora oproti jeho vlastnoručnému podpisu mu vydala torzo spisu, pričom po jeho preštudovaní zástupcom prednostky bolo zistené, že chýbajú podstatné listiny ako žalobný návrh a pod., pričom po jeho naliehaní odmietla vydať a primátora mesta zaviedla, že mu vydala kompletný spisový materiál. Týmto konaním konala v rozpore s uzavretou pracovnou náplňou zo dňa 31. 12. 2010. 2/ V zmysle pracovného pokynu primátora C. Č. zo dňa 14. 1. 2016 bolo žalobkyňi uložené v pracovnom pokyne vypracovanie návrhov všeobecne záväzných nariadení C. Č. a interných smerníc, pričom lehota na splnenie úlohy bola stanovená do 10. 2. 2016, tento pracovný pokyn do stanoveného termínu nespĺnila, pričom ho nespĺnila ani po tomto termíne. 3/ Dňa 10. 6. 2016 bola žalobkyňa písomne pozvaná sekretariátom primátora C. Č. na deň 11. 3. 2016 na 12.00 hod. k primátorovi mesta na rokovanie. Dňa 11. 3. 2016 sekretariát primátora mesta spresnil čas osobnej konzultácie na 12.30 hod.. Žalobkyňa sa nedostavila, neospravedlnila, čím porušila pracovný poriadok zamestnancov C. Č. v § 11 ods. 2, písm. f/. 4/ V rozpore s pracovnou náplňou uzavretou dňa 31. 12. 2010 sa nezúčastňuje mestského zastupiteľstva bez akéhokoľvek ospravedlnenia, čo sa opakuje, pričom sa nezúčastnila zastupiteľstva konaného dňa 29. 10. 2015, 17. 12. 2015 a 11. 2. 2016. Nezúčastňuje sa ani gremiálnych porád primátora, prednostky, asistenta prednostky, pričom je na ne riadne pozvaná a nikdy sa neospravedlnila, a to z porady konanej dňa 15. 2. 2016, 26. 2. 2016 a dňa 22. 3. 2016. 5/ Počas celej pracovnej doby, každý pracovný deň, a to konkrétne v 11. a v 12. týždni v roku 2016 boli v kancelárii žalobkyne jej rodinní príslušníci, a to jej sestra, jej priateľ a ešte jeden mladý muž, ktorý je žalovanému neznámou osobou, pričom vybavovanie osobných návštev počas pracovnej doby je hrubým porušením pracovnej disciplíny. 6/ Rodinní príslušníci žalobkyne hrubo a vulgárne napádajú ostatných zamestnancov mestského úradu, a to pri návšteve jej kancelárie. Priateľ žalobkyne T. D. dňa 9. 3. 2016 vulgárne slovne napadol pani W.. R. Ď., vedúcu referátu životného prostredia C. E. Č., pána C.. C. T. vedúceho kancelárie primátora mesta a protokolu C. E. Č. J.. G. I., zamestnanca C. Č.. 7/ Odo dňa 5. 2. 2016 do odvolania z funkcie žalobkyňa v rozpore s poverením č. 1/2016 nevykonala žiadnu finančnú kontrolu, to je v rozpore s uvedeným poverením a komplikuje účtovanie ďalším odborným oddelenia C. Ú. Č. a znemožňuje vypracovanie výkazov pre Ministerstvo financií SR. 8/ Žalobkyňa odmieta spolupracovať s vedúcimi oddelení, neposkytuje im súčinnosť, nespolupracuje s organizačnými útvarmi mesta, nepripravuje podklady, nekomunikuje s ostatnými vedúcimi, a to najmä vrátila spisy na vymáhanie daňových pohľadávok mesta ekonomickému oddeleniu v januári 2016 a odmietla prevziať spisy od zamestnancov referátu životného prostredia a odpadového hospodárstva na vymáhanie a odtiaľ nereagovala na mailové prosby vedúcej referátu W.. Ď.A. o oznámenie termínu odovzdania pohľadávok mesta za rok 2014 a 2015 právnomu oddeleniu na vymáhanie - mail zo dňa 10. 12. 2015. Pohľadávky za rok 2010 až 2013 boli odovzdané, ale vo veci žalobkyňa nekoná už viac než rok, čo spôsobuje hrozbu nevykonalosti pohľadávok z dôvodu premičania a v konečnom dôsledku aj škodu žalovanému. Ďalej žalobkyňa doručila oznámenie ÚPSVaR Čadca čl. 124 zo dňa 7. 4. 2016 o zaradení žalobkyne do evidencie uchádzačov o zamestnanie, a to počnúc dňom 1. 4. 2016, oznámenie zo dňa 30. 6. 2015 na č. I. 125, z ktorého vyplýva, že s účinnosťou od 1. 7. 2015 tvorí súčasť funkčného platu žalobkyne aj osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €. Z oznámenia

o výške a zložení funkčného platu zamestnanca zo dňa 31. 12. 2013 č. I. 126 vyplýva, že s účinnosťou od 1. 1. 2014 tvorí súčasť funkčného platu žalobkyne osobný príplatok 497,50 € a príplatok za riadenie 68,- €. Rovnako z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 28. 3. 2013 účinného od 1. 4. 2013 č. I. 127. Z oznámenia zo dňa 30. 4. 2012, účinného od 1. 5. 2012, č. I. 129, vyplýva rovnaká výška osobného príplatku aj príplatku za riadenie. K vyjadreniu žalovaného k žalobe, k replike, žalobkyňa doručila Zmluvu o poskytovaní právnej pomoci a právnych služieb zo dňa 10. 3. 2016, uzavretú medzi žalovaným ako klientom a advokátom I.. C. G. B., predmetom ktorej je zastupovanie žalovaného na Okresnom súde v Čadci v konaní vedenom pod sp. zn. 11C/90/2011, bez obmedzenia. K doplneniu žaloby zo dňa 13. 7. 2017 žalobkyňa pripojila potvrdenie ÚPSVaR Čadca zo dňa 21. 6. 2017, z ktorého vyplýva, že je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1. 4. 2016 naďalej. Ďalej doručila výplatné pásky za mesiac február, marec, apríl a máj 2015, z ktorých vyplýva, že jej bol vyplácaný osobný príplatok aj príplatok za riadenie v uvedených mesiacoch. K dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý sa mal týkať nedostatočnej spoluprácu a komunikácie žalobkyne s ostatnými oddeleniami žalovaného doručila žiadosti o spoluprácu o oznámenie relevantných skutočností, ako aj emaily adresované vedúcim jednotlivých oddelení žalovaného č. I. 339 až 351. K doplneniu žaloby zo dňa 3. 10. 2017 pripojila potvrdenie ÚPSVaR Čadca zo dňa 19. 9. 2017 č. I. 386, z ktorého vyplýva, že je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1. 4. 2016. Ďalej doručila svoje oznámenie adresované dňa 25. 11. 2014 žalovanému, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa žalovanému oznámila, že po preštudovaní podkladov zistila nesúlad medzi údajmi uvedenými v uznesení č. 95/2014 a príslušných protokolov o zaradení majetku, ako aj nesúlad s údajmi uvedenými na LV č. XXXX, na základe čoho nie je možné uzavrieť platný dodatok, upozornila aj prednostku W.. S. X.. Na pojednávaní dňa 6. 11. 2017 predložila výpis prítomnosti zamestnancov na pracovisku žalovaného zo dňa 29. 3. 2016, z ktorého vyplýva, že v uvedený deň členovia Slobodnej odborovej organizácie, ktorá mala okamžité skončenie pracovného pomeru prejednať, W.. I. Y. čerpal dovolenku, C.. C. Q. mala súkromné voľno, C.. C. X. J. prítomná na pracovisku od 07.05 do 15.30 hod., ďalej výpis z prítomnosti zamestnancov zo dňa 30. 3. 2016, z ktorého vyplýva, že W.. I. Y. mal v uvedený deň rovnako dovolenku, C.. C. Q. bola prítomná na pracovisku, rovnako C.. X. C., a tiež výpis prítomnosti zamestnancov zo dňa 31. 3. 2016, z ktorého vyplýva, že na pracovisku bol prítomný W.. I. Y., dovolenku však čerpala C.. C. Q., súkromné voľno C.. X. C., avšak až od 13.10 hod., dovtedy bola na pracovisku. Ďalej žalobkyňa doručila Zmluvu o poskytovaní právnej pomoci a právnych služieb zo dňa 31. 8. 2015 č. I. 475, z ktorej vyplýva, že žalovaný ako klient uzavrel zmluvu s advokátkou I.. C. G. B. za účelom poskytovanie právnych služieb v súdnom konaní vedenom na OS Čadca pod sp. zn. 11C/29/2015 a 10C/11/2012.

6. Okresný súd Čadca ako súd prvej inštancie o žalobe žalobkyne a zostávajúcim predmete sporu rozhodol rozsudkom č. konania 8Cpr/1/2016-495- dňa 6.11.2017, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, dané žalobkyňou listom žalovaného zo dňa 31.3.2016, je neplatné a že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá. Rozhodol čiastočným rozsudkom, považujúc to za hospodárne a dôvodné s tým, že o zvyšku predmetu sporu, a to o náhrade mzdy uplatnenej žalobkyňou titulom nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, vo vzťahu ku ktorému sa domáha i úroku z omeškania ako jeho príslušenstva, vrátane trov tohto sporu, rozhodne po právoplatnosti čiastočného rozsudku rozsudkom, ktorým toto sporové konanie skončí.

7. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Žiline ako súd odvolací čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie uznesením č. konania 5Copr/9/2018-612 zo dňa 26.2.2019 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vo svojich záveroch uviedol, že rozsudok súdu prvej inštancie nemohol ako vecne správny potvrdiť, pretože pod vecnou správnosťou je potrebné rozumieť nielen správne zistenie skutkového stavu, ale aj správnu aplikáciu a interpretáciu príslušnej hmotnoprávnej normy na zistený skutkový stav a zároveň aj skutočnosť, že rozhodnutie bolo vydané v súlade s ustanoveniami procesného práva. Poukázal na to a dospel k záveru, že napriek správne zistenému skutkovému stavu súd prvej inštancie na právnu vec aplikoval a interpretoval hmotnoprávnu normu, ktorá nebola platná a účinná v čase uskutočnenia právneho úkonu, teda v čase riešenia pracovnoprávneho vzťahu medzi stranami sporu, v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňou zo strany žalovaného. Iné závery z rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplývajú.

8. Po rozhodnutí odvolacieho súdu žalobkyňa dňa 23.5.2019 na čl. 638 doručila podanie označené ako doplnenie žaloby, vo vzťahu ku ktorému na pojednávaní dňa 31.5.2019 uviedla, že ide len o zhrnutie jej doterajších podaní a prednesov, vrátane vyjadrenia sa k novým tvrdeniam uvádzaným žalovaným v odvolacom konaní, najmä však riadne špecifikovala náhradu mzdy. Pokiaľ vzniesla aj nové dôkazné

návrhy (na čl. 640: predloženie rodného listu I.. J.. C. Y., O.. J. na preukázanie rodinného vzťahu k štatutárovi C. Č., či predloženie pracovnej zmluvy uzavretej medzi ňou a žalovaným, vrátane pracovnej náplne alebo jej oznámenie o nástupe na materskú dovolenku a podobne), tak z opatrnosti, keby súd vykonával ďalšie dokazovanie.

9. K uvedenému podaniu právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že podanie žalobkyne mu bolo doručené až dňa 29.5.2019, k vyčísleniu náhrady mzdy sa preto nemôže nateraz jednoznačne vyjadriť, preto žiada, aby súd rozhodol čiastočným rozsudkom. Zároveň produkoval nové tvrdenie, keď z dôvodu vzájomného postojú strán samotného sporu a vychádzajúc z obsahu podaní žalobkyne, z ktorých je zrejmé, že nemožno očakávať z jej strany dôveru, či účtu k svojmu zamestnávateľovi a vychádzajúc aj z toho, že žalobkyňa sama uviedla, že zamestnanci ju na pracovisku ignorovali, požadoval určiť, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby naďalej žalobkyňu ako svojho zamestnanca zamestnával. Poukázal na to, že dôvody sú dané na oboch stranách. Potvrdil pravdivosť tvrdenia žalobkyne, že žalovaný ju zamestnávať nechce, a to práve s poukazom na uvedené skutočnosti. Vo vzťahu k uvedenému požadoval vypočuť svedkov, ktorých označil už v žalobe.

10. Súd vychádzajúc zo záverov uznesenia odvolacieho súdu, ktorými je viazaný, vo veci rozhodol znova. Rozhodol rovnako, nakoľko bol toho názoru, že nedošlo k zmene skutkového stavu, ktorá by zmenu rozhodnutia odôvodňovala. Nebolo potrebné vykonávať akékoľvek ďalšie dokazovanie. Odvolací súd sám konštatoval, že skutkový stav bol súdom prvej inštancie zistený správne a dostatočne. Aj vzhľadom k uvedenému súd žalobkyňou navrhnuté dôkazy nevykonával.

11. Z listín predložených žalovaným mal súd zistené nasledovné skutočnosti. Žalovaný k svojmu vyjadreniu k žalobe pripojil okrem okamžitého skončenia pracovného pomeru, záznam zo dňa 31. 3. 2016, z obsahu ktorého vyplýva, že predmetom malo byť oboznámenie žalobkyne s dôvodmi návrhu na okamžité skončenie pracovného pomeru, za účasti zúčastnených strán. V časti označenej ako stanovisko zamestnanca je uvedené, že žalobkyňa sa odmietla vyjadriť na mieste, svoje stanovisko pošle písomne, tento záznam nie je podpísaný žalobkyňou. Ďalej doručil prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 29. 3. 2016 č. I. 152, z ktorého vyplýva, že žalovaný doručil žiadosť o prerokovanie Slobodnej odborovej organizácii C. Č., z jeho obsahu vyplýva, že má dôjsť k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou „z dôvodov závažného porušovania pracovnej disciplíny (nesplnenie pracovného pokynu primátora mesta, neúčast na rokovaní mestského zastupiteľstva, neúčast na gremiálnych poradách, roztrhanie poverenia na zastupovanie žalovaného pred Okresným súdom Čadca, odmietanie poskytovania súčinnosti vedúcim oddelení C. E. Č., odmietanie vykonávania základnej finančnej kontroly na základe poverenia primátora mesta, nevyháňanie pohľadávok, čím zaviňuje mestu škodu, nevhodné celodenné zdržiavanie sa rodinných príslušníkov, resp. jej priateľa na jej pracovisku a pod.), neplnením si povinností v zmysle pracovnej náplne, porušovaním pracovného poriadku zamestnancov C. Č. a odmietaním uposlúchnutia príkazov nadriadených, závažne porušuje pracovnú disciplínu, načo poukazujú aj nezainteresovaní občania mesta“. Ďalej pripojil záznam zo zasadnutia výboru Slobodnej odborovej organizácie C. Č. zo dňa 30. 3. 2016 č. I. 153, z ktorého vyplýva, že predmetom bolo prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom prerokované mali byť dôvody závažného porušenia pracovnej disciplíny, v obsahu záznamu je uvedené: „viď dôvody uvedené v žiadosti“. Stanovisko zástupcov zamestnancov bolo podané v nasledovnom znení: „Zástupcovia zamestnancov v zákonnej lehote predloženu žiadosť prerokovali, sú oboznámení s celkovou situáciou činnosti bývalej vedúcej oddelenia právneho C. Č., stotožňujú sa s uvedenými dôvodmi opakovaného a závažného porušovania pracovných povinností a súhlasia s návrhom zamestnávateľa, aby s ňou skončil pracovný pomer okamžite“. Tento záznam je podpísaný C.. C. Q., W.. I. Y. S. C.. X. C.. Ďalej predložil vymenovanie zo dňa 3. 1. 2011, z ktorého vyplýva, že žalovaný vymenoval žalobkyňu s účinnosťou od 3. 1. 2011 za vedúcu Právneho oddelenia C. Č., doručil aj odvolanie z funkcie vedúcej oddelenia, ktoré bolo doručené aj žalobkyňou (č. I. 155), ďalej pracovný poriadok č. I. 156, z ktorého bodu 8/ vyplýva, čo žalovaný považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to: a) opakovaný viacnásobný, aspoň dvojnásobný výskyt nedostatku v pracovnej disciplíne v rozpätí obdobia 6 mesiacov, b) nedostatok pracovnej disciplíny, ktoré pretrváva napriek tomu, že zamestnanec bol na nedostatok písomne upozornený a vyzvaný na odstránenie nedostatkov v dobe, od ktorej neuplynulo 6 mesiacov, c) nástup do práce pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných alebo návykových látok, používanie alkoholu a pod., d) zneužitie postavenia v súvislosti s plnením pracovných povinností spočívajúce v prijatí alebo žiadaní úplatku, darov alebo iných výhod, e) spôsobenie škody alebo neodvrátenie hroziacej škody na majetku zamestnávateľa alebo tretích osôb, rozkrádanie alebo

iné úmyselné poškodzovanie majetku zamestnávateľa a pod., f) nerešpektovanie príkazu na prerušenie dovolenky, g) odmietnutie, príp. nevykonanie nariadenej práce nadčas, to neplatí, ak ide o prácu, na výkon ktorej zamestnanec nespĺňa kvalifikačné predpoklady, h) právoplatné odsúdenie za trestný čin, i) vykonávanie práce pre vlastnú potrebu alebo pre potrebu iných osôb nesúvisiacich s pracovnými povinnosťami zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa, j) neoznámenie vykonávania inej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 4 Pracovného poriadku a nerešpektovanie nesúhlasu zamestnávateľa s vykonávaním inej zárobkovej činnosti zamestnanca, k) neospravedlnená neprítomnosť v práci po dobu 3 a viac dní. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny uplatní zamestnávateľ voči zamestnancovi opatrenia a krátenie dovolenky za neospravedlnenú neprítomnosť v práci, a to krátenie dovolenky o 1 deň za každý deň neospravedlnenej neprítomnosti za porušenie disciplíny, ďalej skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Ďalej žalovaný pripojil organizačný poriadok č. I. 167, organizačnú štruktúru C. Ú. E. Č. č. I. 174, záznam z riešenia pracovnoprávných záležitostí zamestnankyne zo dňa 9. 3. 2016 č. I. 191, z ktorého vyplýva, že dňa 9. 3. 2016 bola žalobkyňa predvolaná k riešeniu dlhodobej nečinnosti M. G. C.. Žalovaný žalobkyňu dňom 9. 3. 2016 odvolal z funkcie vedúcej oddelenia právneho, písomné odvolanie prevzala. Súčasne jej bola predložená k podpisu dohoda o zmene pracovných podmienok a nová pracovná náplň, ktoré odmietla podpísať s uvedením, že uvedené písomnosti si preštuduje. Zo záznamu vyplýva, že prítomní boli primátor mesta, zástupca primátora mesta W. V. G., prednostka C. W. S. X. a asistent prednostky C. W. I. Y. Z interného záznamu zo dňa 9. 3. 2016 č. I. 193 vyplýva, že po odvolaní z funkcie žalobkyňa odmietla zastupovať žalovaného na pojednávaní a poverenie zničila roztrhaním. Záznam bol spísaný za účasti primátora, W. V. G., W. S. X. S. W. I. Y. Ďalej žalovaný doručil pracovnú zmluvu zo dňa 31. 12. 2010 č. I. 194, z ktorej vyplýva, že dojednaným druhom práce bola vedúca Oddelenia právneho C. Ú. Č. s miestom výkonu práce C. Č., C. Ú. Č., s dňom nástupu do práce 3. 1. 2011, na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou 3 mesiace. Ďalej pracovnú náplň zo dňa 31. 12. 2010, pracovný pokyn primátora C. Č. zo dňa 14. 1. 2016, ako aj poverenie č. 1/2016, č. 14/2016, tu súd konštatuje, že ide o listiny, ktoré predložila aj žalobkyňa. Ďalej upozornenie na neplnenie si pracovných povinností zo dňa 16.2.2015 č. I. 200, z ktorého vyplýva, že W. S. X., prednostka MSÚ, upozornila žalobkyňu na neplnenie si povinností vyplývajúcich právnomu oddeleniu z organizačného poriadku a z uznesenia mestského zastupiteľstva, či z úloh gremiálnych porád, pracovnej náplne a interných smerníc, keď C. Č. narástli pohľadávky podľa inventarizácie k 31. 12. 2014 na sumu 438.567,86 € nečinnosťou právneho oddelenia, žalobkyňa bola upozornená, že pristupuje k zastupovaniu mesta na súdoch bez odbornej právnej starostlivosti, odmieta plniť úlohy uložené prednostkou ako jej priamou nadriadenou, porušuje finančnú kontrolu. Prednostka vyjadrila svoju nespokojnosť s jej doterajším pôsobením v pozícii vedúcej právneho oddelenia s tým, že v prípade opakovania vytknutých nedostatkov bude nútená riešiť vedenie právneho oddelenia personálne. Žalobkyňa prevzala uvedené upozornenie dňa 16. 2. 2015. Ďalej žalovaný doručil záznamy z gremiálnych porád č. I. 201 až 216 a to zo dňa 22. 3. 2016, 26. 2. 2016, 15. 2. 2016, 13. 1. 2016, 6. 11. 2015, 18. 8. 2015, 14. 5. 2015, 23. 2. 2015, 17. 2. 2015, 28. 7. 2014, 15. 4. 2014. Doručil aj výplatnú pásku za mesiac február 2016 č. I. 300, z ktorej vyplýva, že za tento mesiac bol žalobkyňi ako súčasť mzdy vyplatený aj príplatok za výkon úloh vo výške 80,- €, osobný príplatok 497,50 € a príplatok za riadenie 68,- €.

12. Z vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav. Medzi stranami sporu, a to medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, bola dňa 31. 12. 2010 uzavretá pracovná zmluva s dojednaným druhom práce vedúcej Oddelenia právneho C. Ú. Č. s miestom výkonu práce C. Č.S., C. Ú. Č., s dňom nástupu do práce 3. 1. 2011, s dojednaným pracovným pomerom na dobu neurčitú, pri skúšobnej dobe 3 mesiace. Neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy bola aj pracovná náplň. Počas trvania pracovného pomeru bola žalobkyňa ako zamestnankyňa oboznamovaná o výške a zložení jej funkčného platu, a to priebežne, naposledy oznámením zo dňa 31. 12. 2015, podľa ktorého s účinnosťou od 1. 1. 2016 bol súčasťou jej funkčného platu osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €, tie jej boli vyplatené aj v poslednom výplatnom termíne za mesiac február 2016. Dňa 31. 3. 2016 žalovaný doručil žalobkyňi okamžité skončenie pracovného pomeru, v ktorom vymedzil 8 dôvodov, pre ktoré pristúpil k tomuto spôsobu skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa žalovanému oznámila, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné v rozpore s právnymi predpismi, nakoľko ani nebolo prerokované Slobodnou odborovou organizáciou C. Č., v rozpore so zákonom. Oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom prideľovaní práce, pretože podľa jej názoru naďalej pracovný pomer medzi nimi trvá.

13. Súd na uvedenú právnu vec aplikoval zákonné ustanovenia hmotnoprávnej normy - Zákonníka práce, v znení platnom a účinnom ku dňu uskutočnenia a samotného doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako právneho úkonu, ktoré platnosť v spore posudzuje, teda ku dňu 31.3.2016.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce účinného ku dňu založenia pracovnoprávneho vzťahu medzi stranami sporu pracovnou zmluvou (ku dňu 31.12.2010) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 74 Zákonníka práce Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Podľa § 137 písm. d/ Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP) žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

14. V danom prípade ide o žalobu podľa § 137 d/ CSP, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti právneho úkonu, ktorým je v danom prípade okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou zo strany žalovaného, ako právnej skutočnosti, pričom právo žalobkyne podať takúto žalobu vyplýva priamo z osobitného predpisu, ktorým je v danom prípade Zákonník práce. Lehota dvoch mesiacov na podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce, ktorá je v danom prípade lehotou prekluzívnou, bola žalobkyňou dodržaná, žalobu podala včas.

15. Nesporné v tomto konaní bolo platné založenie (i vznik) pracovného pomeru medzi stranami pracovnou zmluvou zo dňa 31. 12. 2010, v ktorej bola ako druh práce uvedená pozícia žalobkyne ako vedúcej Právneho oddelenia C. Ú. E. Č.. Podľa pracovnej zmluvy vedúca právneho oddelenia je teda pracovná pozícia, nie funkcia, preto podľa názoru súdu nemohol žalovaný žalobkyňu odvolať. Žalobkyňa nepodpísala návrh dohody, nedošlo teda k zmene pracovnej zmluvy. Pokiaľ žalovaný dôvodil interným predpisom, Pracovným poriadkom, ktorý upravuje vymenovanie a odvolanie, tu súd poukazuje potom na rozpor s pracovnou zmluvou a samotným Zákonníkom práce upravujúcim náležitosti pracovnej zmluvy, ktoré je možné meniť len dohodou. Interný predpis nemôže odporovať zákonu. Zároveň nebolo zrejmé ani to, na základe čoho žalovaný žalobkyňu z funkcie odvolal a z čoho mu vyplývalo oprávnenie odvolať žalobkyňu z funkcie bez uvedenia dôvodu. V tejto súvislosti súd na okraj uvádza, že pokiaľ bola funkcia žalobkyne ako vedúcej právneho oddelenia dojednaná priamo v zmluve ako druh práce, následné vymenovanie do tejto funkcie potom možno považovať teda za nadbytočné. Aj pokiaľ by došlo k platnému odvolaniu z funkcie, neznamenaloby to, že zanikol pracovný pomer, lebo ten bol dohodnutý na druh práce „vedúca oddelenia“. Súd však vo vzťahu k predmetu sporu nepovažoval túto skutočnosť za relevantnú. Považuje však za potrebné uviesť, že pokiaľ bola do funkcie vedúcej oddelenia vymenovaná iná osoba, ako to žalovaný tvrdil, vychádzajúc z pracovnej náplne žalobkyne, ktorá bola neoddeliteľnou súčasťou jej pracovnej zmluvy, v rámci ktorej bola ako druh práce dojednaná funkcia vedúcej právneho oddelenia, pričom z pracovnej náplne vyplýva, že na základe splnomocnenia zastupuje žalovaného pred súdmi a ostatnými orgánmi v oblasti súdnych a iných správnych konaní, možno sa domnievať, že táto pracovná náplň, vrátane zastupovania žalovaného pred súdom, mala byť už v deň predchádzajúci súdnemu pojednávaniu vo veci 11C/90/2011, teda 9. 3. 2016, náplňou W.. I. Y. ako nového vedúceho právneho oddelenia. Z listín predložených žalobkyňou, konkrétne zo Zmluvy o poskytovaní právnej pomoci a právnych služieb na č. I. 244 vyplýva, že dňa 10. 3. 2016 žalovaný splnomocnil na zastupovanie v uvedenom súdnom spore advokátku I.. C. G. B., a to aj napriek tomu, že predchádzajúcim dňom vymenoval do funkcie vedúceho právneho oddelenia W.. I. Y.. Z konania žalovaného možno vyvodit', že sám ním spôsobilosť zmätok a nejasnosti v pozíciách na pracovisku. Napokon, v okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný sám uvádza, že žalobkyňa vykonáva funkciu vedúcej právneho oddelenia C. Ú. E. Č., čím odporuje svojim vlastným tvrdeniam o tom, že ju z tejto funkcie odvolal.

16. Nesporné ďalej bolo doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňi dňa 31. 3. 2016. Spornou bola platnosť tohto právneho úkonu a v súvislosti s ňou i to, či pracovný pomer trvá. S poukazom na uvedené súd zameral svoje dokazovanie. Dospel k záveru, že dôvody uvádzané žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru, ktorých vymedzil spolu 8, nie sú dôvodmi spôsobilými viesť k ukončeniu pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru. Niektoré z dôvodov súd nepovažoval za dostatočne skutkovo vymedzené a jeden z dôvodov sa dokonca netýkal vzťahu žalobkyne a žalovaného, či správania sa žalobkyne, ale správania sa tretích osôb.

17. Ako prvým sa však súd zaoberal základným predpokladom platného skončenia pracovného pomeru v súlade s § 74 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce, a to prerokovaním tohto právneho úkonu (okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou) s príslušným odborovým orgánom. Súd nemal jednoznačne a určitým spôsobom preukázané, čo konkrétne, teda ktoré konkrétne dôvody skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou boli prerokované odborovou organizáciou žalovaného. Nemožno hovoriť o jednoznačnom splnení tejto podmienky, hoci žalovaný predložil listiny, z ktorých vyplýva súhlas príslušnej odborej organizácie. Nepreukázal však, že odborovej organizácií doručil okamžité skončenie pracovného pomeru v takom znení, v akom ho následne doručil žalobkyňi. V tejto časti súd poukazuje na to, že o danej skutočnosti možno pochybovať aj vzhľadom k dátumu žiadosti žalovaného o prerokovanie (29.3.2016), dátumu prerokovania žiadosti (30.3.2016) a dátumu okamžitého skončenia pracovného pomeru (31.3.2016). Napokon, žalobkyňa rozporovala vierohodnosť listín doručených žalovaným, ktoré sa mali týkať uvedenej skutočnosti, keď tvrdila a preukazovala, že členovia odborej organizácie, podpísaní pod záznamom z prerokovania, v deň, kedy mal byť tento

záznam vyhotovený, neboli všetci na pracovisku, napríklad W.. I. Y. v uvedený deň (30. 3. 2016) čerpal dovolenku. K tomuto tvrdeniu žalobkyňa doručila výpis z dochádzky v organizácii žalovaného, čím spochybnila hodnovernosť listín predložených žalovaným (záznamu o prerokovaní). Hoci strana žalobcu výpis z dochádzky predložený žalobkyňou spochybňovala, aj bez uvedeného dôkazu je súd toho názoru, že tento predpoklad (prerokovanie odborovým orgánom) vyžadovaný zákonom nebol jednoznačne splnený. Súd vychádzal z listu žalovaného zo dňa 29. 3. 2016 č. I. 152, označeného ako „Prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru“, v rámci ktorého bolo poukázané na dôvody závažného porušovania pracovnej disciplíny žalobkyňou, avšak bez takej jednoznačnej konkretizácie, aká bola následne obsiahnutá v samotnom okamžitom skončení pracovného pomeru. Nebolo teda jednoznačne preukázané splnenie zákonnej podmienky prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru a jeho dôvodov odborovým orgánom.

18. Súd však skúmal aj ďalšie hmotnoprávne predpoklady pre uvedený spôsob skončenia pracovného pomeru, zaoberal sa dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru, vychádzajúc pritom z listinných dôkazov predložených stranami sporu. Dôvody vymedzené žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 31.3.2016 nepovažoval za dôvody spôsobilé vyvolať tento spôsob skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru súdu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru má dôjsť výnimočne a okamžite. V danom prípade výnimočnosť a okamžitosť necharakterizuje už samotný počet dôvodov, časový odstup medzi nimi, poukazovanie na opakované neplnenie si pracovných povinností žalobkyňou. Možno ním podľa názoru súdu zároveň postihnúť len zavinené porušenie pracovnej disciplíny, teda úmysel žalobkyne chcieť porušiť pracovnú disciplínu. Nestačí zistenie, že nebol dostatočne splnený určitý postup, či pokyn, tak, ako tvrdil žalovaný.

19. Každý z dôvodov sám o sebe, ale ani všetky dôvody vo vzájomnej súvislosti, nie sú podľa názoru súdu spôsobilé privodiť okamžité skončenie pracovného pomeru, avšak tým, že ich žalovaný spojil, možno sa domnievať, že žalovaný sa snažil týmto spôsobom vyvolať dojem tak závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré by okamžité skončenie pracovného pomeru odôvodňovalo. Súd poukazuje aj na to, že vymedzené dôvody nemožno podradiť, nie sú upravené ani v Pracovnom poriadku žalovaného, v ktorom sám žalovaný vymedzuje dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, resp. vymedzuje, aké konkrétne konanie považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ani jeden z vymedzených dôvodov pod ne podľa názoru súdu nespadá. Keďže neboli naplnené tieto predpoklady, súd sa intenzitou, závažnosťou dôvodov správania žalobkyne bližšie nezaoberal, nevykonával ani iné dôkazy, považujúc to za neehospodárne. Aj vzhľadom k tomu, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nemožno dodatočne meniť, súd oboma stranami navrhnuté dôkazy, a to dôkazy výsluchom svedkov, či pripojením spisov Okresného súdu v Čadci nevykonával, bol toho názoru, že za daného zisteného skutkového stavu by to bolo neehospodárne, nakoľko vykonanie takýchto dôkazov by nemohlo viesť k inému záveru súdu, nezmenili by sa nimi dôvody vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Ani výpoveď svedkov by dôvody vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru neovplyvnila. Zároveň súd poukazuje aj na to, že navrhovaní svedkovia sú v súčasnosti stále zamestnancami žalovaného. Je teda viac, než pravdepodobné, že by vypovedali v jeho prospech.

20. Súd sa stotožnil aj s tvrdením žalobkyne týkajúcim sa osobného príplatku, ktorý jej bol vyplácaný až do okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aj na základe tejto skutočnosti možno dospieť k záveru, že pokiaľ by žalovaný nebol spokojný s plnením pracovných úloh žalobkyňou, resp. pokiaľ by bolo pravdivé jeho tvrdenie o nielen neuspokojivom plnení pracovných povinností žalobkyňou, ale aj o závažnom porušovaní týchto pracovných povinností a disciplíny, postupoval by v súlade s pracovným poriadkom a ako prvé by uložil v rámci pripúšťajúcich sankcií, ktoré mal v pracovnom poriadku interne upravené, napríklad odňatím osobného príplatku, či inými opatreniami (ako napríklad v prípade zamestnankyne W.. P. T., vo vzťahu ku ktorej bol vznesený návrh na odobratie osobného príplatku vedúcou ekonomického oddelenia a oddelenia správy majetku na č. I. 357 spisu). Žalovaný podľa názoru súdu v tomto spore neprodukoval dôkazy preukazujúce ani len takú skutočnosť, že by v posledných 6 mesiacoch došlo k upozorneniu žalobkyne na porušovanie pracovnej disciplíny. Pokiaľ predložil ako dôkaz upozornenie na neplnenie si pracovných povinností zo dňa 16. 2. 2015, vyhotovené a podpísané W.. S. X. (č. I. 200), v danom prípade je súd toho názoru, že jednak ide o upozornenie, ktoré nespadá do 6 mesačnej lehoty pred okamžitým skončením pracovného pomeru a jednak podľa jeho názoru nejde o upozornenie dané oprávnenou osobou. Žalovaný neprodukoval dôkazy k tomu, či bola W.. X. oprávnená a na základe čoho, resp. z čoho jej takéto oprávnenie vyplývalo, upozorniť žalobkyňu na neplnenie si pracovných povinností. Podľa názoru súdu na takéto upozornenie je oprávnený priamo

štatutár žalovaného. Rovnako tak, pokiaľ predkladal žalovaný záznamy z gremiálnych porád, v rámci ktorých mala byť upozorňovaná žalobkyňa na nedostatočné plnenie pracovných úloh, resp. pokynov a tieto boli vyhotovené viac ako 6 mesiacov pred okamžitým skončením pracovného pomeru, podľa názoru súdu rovnako nemôžu byť dôvodom skončenia pracovného pomeru týmto spôsobom a v danom prípade by nemohli byť ani dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

21. K jednotlivým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru súd aspoň v krátkosti uvádza základné dôvody, pre ktoré vymedzené dôvody nepovažoval za dôvody pre tento spôsob skončenia pracovného pomeru. Vo vzťahu k dôvodu 1/, s poukazom na oboma stranami tvrdené okolnosti konania žalobkyne, ktorá roztrhala poverenie udelené jej žalovaným na zastupovanie žalovaného v súdnom spore na Okresnom súde v Čadci, možno konštatovať, že sám žalovaný ju najskôr odvolal z funkcie vedúcej právneho oddelenia (čo súd nepovažoval za správny, zákonný postup, aj vzhľadom k obsahu pracovnej zmluvy sa v tomto smere súd stotožnil s tvrdeniami žalobkyne), potom ju poveril zastupovaním v súdnom spore a následne po nej požadoval, aby mu spis vrátila, pričom je zrejmé, že žalobkyňa poverenie roztrhala v čase, keď obom stranám bola známa skutočnosť, že žalovaný poveril vedením právneho oddelenia inú osobu. Žalovaný teda sám svojím konaním spôsobil zmätok a neistotu v pozíciách na pracovisku. Možno povedať, že konanie žalobkyne bolo následkom tohto jeho konania, keď žalobkyňa tak urobila (poverenie roztrhala) v obave z možných negatívnych následkov. Pokiaľ žalovaný považoval túto skutočnosť za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré odvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru, mal skončiť pracovný pomer so žalobkyňou hneď. Štatutár žalovaného, primátor C. Č., sa o tejto skutočnosti dozvedel už dňa 9.3.2016.

22. K dôvodu 2/: dňa 14. 1. 2016 bola žalobkyňi uložená povinnosť vypracovať návrh všeobecného záväzného nariadenia s lehotou do 10. 2. 2016, pričom pokyn nespĺnila ani po lehote. Žalobkyňa preukazovala, že žalovaného kontaktovala viacerými elektronickými správami, v ktorých poukazovala na neplnenie si povinností zo strany žalovaného, ktoré mu vyplývajú z konkrétnych všeobecne záväzných právnych predpisov, poukazovala na ukladanie pokynov nad rámec úloh, ktoré malo právne oddelenie plniť v zmysle organizačného poriadku. Rovnako na nevykonateľné pokyny, či pokyny určené iným oddeleniam a útvaram žalovaného, pričom sa zároveň domáhala odňatia niektorých úloh, ktoré nespádali do kompetencie právneho oddelenia, prípadne ich doplnenia medzi úlohy právneho oddelenia. Žalovaný naopak neprodukoval tvrdenia, ktoré by tieto dôkazy predložené žalobkyňou vyvrátili. Netvrdil a nepreukazoval, že by na to akýmkoľvek spôsobom reagoval a situáciu riešil, že by žalobkyňu upozornil na to, aby svoju prácu vykonala aspoň v rozsahu spadajúcom do jej kompetencie, že na tom v takom rozsahu trvá a uložil jej lehotu na odstránenie nedostatkov v jej práci, pokiaľ by splnenie tejto pracovnej úlohy v stanovenom čase preto nestihla a podobne.

23. K dôvodu 3/: žalobkyňa sa dňa 11. 3. 2016 nedostavila na rokovanie, neospravedlnila sa, teda nespĺnila pokyn. Žalobkyňa preukázala potvrdením o emailovej správe č. I. 79 a 79 rub spisu, že oznámenie o zmene termínu stretnutia, ktoré sa malo pôvodne konať o 12.00 hod. dňa 11. 3. 2016 a ktoré bolo následne preložené na hodinu 12.30, bolo zobrazené na jej počítači (ako počítači príjemcu emailu) dňa 11. 3. 2016 o 14.03 hod., teda preukázateľne po čase, kedy sa malo stretnutie uskutočniť.

24. K dôvodu 4/: žalobkyňa sa nezúčastňuje na mestskom zastupiteľstve bez ospravedlnenia, rovnako ani gremiálnych porád a pod. Žalobkyňa tvrdila a svoje tvrdenia preukazovala listinnými dôkazmi, že pokiaľ sa nezúčastnila zastupiteľstva alebo gremiálnej porady, svoju neprítomnosť vždy ospravedlnila, či už osobne alebo prostredníctvom svojej podriadenej zamestnankyne. Dôvodom nezúčastnenia sa bola buď jej pracovná neschopnosť alebo účasť na pojednávaní pred súdom, na ktorých zastupovala žalovaného ako stranu v súdnych sporoch. Poukazovala na to, že často krát bola zvolávaná gremiálna porada prednostkou mestského úradu len niekoľko hodín pred jej konaním. Nebolo možné situáciu zvrátiť. Žalovaný neprodukoval tvrdenia a dôkazy, ktorý by tvrdenia a dôkazy žalobkyne vyvrátil, neprodukoval dôkazy, z ktorých by vyplynulo, že ju upozornil na to, že sa nezúčastnila či už zastupiteľstva alebo gremiálnej porady a že takéto konanie hodnotí ako porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný dokonca nesporeoval ani jej tvrdenie o tom, že porada, ktorá sa mala konať 26.2.2016, v čase, keď mala žalobkyňa stretnutie s poslancami mestského zastupiteľstva I. G., sa napokon nekonala. Podľa názoru súdu sa žalovaný snaží vytvoriť dojem, že tu takýto dôvod bol.

25. K dôvodu 5/ a 6/, k prítomnosti rodinných príslušníkov na pracovisku v pracovnom čase, napádaniu iných zamestnancov týmito osobami, tú súd poukazuje na nedostatočnosť špecifikácie, konkretizácie

dôvodu, najmä vo vzťahu k tomu, v akom smere sa mal týkať tento dôvod priamo žalobkyne, nakoľko z neho vyplýva, že ide o správanie sa tretej osoby (napádanie iných zamestnancov a pod.). Pokiaľ ide o prítomnosť rodinných príslušníkov žalobkyne na pracovisku, žalovaný neprodukoval dôkaz k tomu, že by žalobkyňu na túto skutočnosť upozornil, že to hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

26. k dôvodu 7/: od 5. 2. 2016 do odvolania z funkcie nevykonala žalobkyňa finančnú kontrolu. Žalobkyňa vo vzťahu k tomuto dôvodu tvrdila a preukazovala, že žalovaného obratom kontaktovala s tým, že ho upozornila na nedostatočnú špecifikáciu finančných operácií, ktorých súlad mala overovať, zároveň na to, že to absolútne nespadá do jej kompetencie, nakoľko právne oddelenie nemalo prístup k bankovým účtom žalovaného a nemalo prehľad ani o príjmoch a výdavkoch, nakoľko táto kompetencia spadá pod oddelenie ekonomické a správy majetku. Oznámiť žalovanému, že listina - poverenie podpísané primátorom žalovaného č. 1/2016 na vykonanie základnej finančnej kontroly zo dňa 5. 2. 2016 bola vyhotovená a podpísaná mesiac a niekoľko dní po nadobudnutí účinnosti Zákona č. 357/2015 o finančnej kontrole, audite, na základe ktorej mala žalobkyňa dokonca so spätnou účinnosťou od 1. 1. 2016 vykonávať základnú finančnú kontrolu. Dňa 5. 2. 2016 bol žalobkyňi doručený vzor týkajúci sa vykonávania základnej finančnej kontroly, po ktorého doručení upozornila žalovaného na rozpor tohto vzoru so zákonom o finančnej kontrole a audite. Dokonca upozornila aj priamu nadriadenú W.. C. N., vedúcu oddelenia organizačno-administratívneho na rozpor doručeného vzoru, na rovnakú skutočnosť upozornil aj podriadený žalobkyne C.. I. T.. Následne dňa 14. 3. 2016 bolo žalobkyňi doručené „Poverenie č. 14/2016 na vykonanie základnej finančnej kontroly „zo dňa 11. 3. 2016, ktorá bola prevzatá rovnakého dňa W.. I. Y.. V tomto poverení bol W.. I. Y. poverený vykonaním základnej finančnej kontroly, v rámci svojich kompetencií. Z tohto poverenia zároveň vyplýva, že sa ním ruší poverenie č. 1/2016 pre žalobkyňu. Žalovaný k týmto skutočnostiam neprodukoval žiadne bližšie tvrdenia či dôkazy, ktorými by tvrdenia a dôkazy žalobkyne vyvrátil. Netvrdil a nepreukázal, že by na vyjadrenie žalobkyne produkované k povereniu č. 1/2016 reagoval a akým spôsobom. Rovnako z poverenia č. 14/2016 nevyplýva, z akého dôvodu došlo k zmene v poverení vykonaním základnej finančnej kontroly na inú osobu.

27. K dôvodu 8/: žalobkyňa odmieta spolupracovať, neposkytuje súčinnosť, nepripravuje podklady a pod., žalovaný neprodukoval konkrétnejšie tvrdenia a dôkazy k tomu, či si osvojil zistenia od iných zamestnancov bez toho, aby to najskôr prerokoval so žalobkyňou, upozornil ju v tejto súvislosti na porušovanie pracovnej disciplíny a vyzval ju k náprave. Naopak, žalobkyňa tvrdila a preukazovala spoluprácu s jednotlivými oddeleniami, ich vedúcimi, minimálne v elektronickej podobe (formou emailu).

28. Súd sa stotožnil s tvrdením žalobkyne, že žalovaný nedostatočne konkretizoval, v čom konkrétne spočíva porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou, a to aj v zmysle Pracovného poriadku (pod ktoré jeho bol jej správanie podraduje), ktorú konkrétnu právnu normu, v ktorej konkrétnej časti, akým konkrétnym spôsobom, správaním, porušila, nakoľko toto konanie preukazuje zamestnávateľ.

29. Pokiaľ teda žalovaný považoval správanie sa v jednotlivých bodoch samostatne, nielen vo vzájomných súvislostiach, na ktoré poukazoval, za správanie žalobkyne, ktorým závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu, mal bezprostredne potom, ako k takémuto správaniu došlo, resp. ako sa o ňom dozvedel, pracovný pomer ukončiť, pokiaľ teda považoval v každom jednotlivom prípade správanie žalobkyne za tak závažné, že by mohlo byť dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Súd je však toho názoru, že v žiadnom z vymedzených dôvodov nejde o tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by bolo spôsobilé vyvolať okamžité skončenie pracovného pomeru, nakoľko ide o výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, ale ide o dôvody, ktoré by mohli byť dôvodom pre skončenie pracovného pomeru iným spôsobom, napríklad výpoveďou, avšak ani pre tento spôsob skončenia pracovného pomeru neboli produkované také dôkazy, ktoré by preukázali, že by žalovaný v lehote 6 mesiacov predchádzajúcich tomu ktorému konkrétnemu konaniu (dôvodu) žalobkyňu písomne upozornil a vyzval k odstráneniu prípadných nedostatkov. Napokon, vychádzajúc zo samotného vyjadrenia žalovaného, tejto skutočnosti si bol a je vedomý. Pokiaľ ide o právnu kvalifikáciu závažnosti porušenia, tu súd poukazuje na to, že prihliada aj na okolnosti prípadu. Žalobkyňa na každý pokyn, či výzvu reagovala, komunikovala, a to obratom, včas, upozorňovala žalovaného na rozpor, či nesúlad jeho pokynov s právnymi predpismi, či na to, že splnenie jeho pokynu nespadá do jej kompetencie, preto nemožno na jej strane hovoriť ani len o nebanlivosti, zatiaľ čo žalovaný naopak nereagoval. Dokonca nepoprel, že by žalobkyňa nereagovala na jeho pokyny, jej tvrdenia a ňou predložené dôkazy k nim nevyvrátil.

30. Porušenie pracovnej disciplíny je podľa Pracovného poriadku žalovaného na čl. 158 buď menej závažné alebo závažné. Sám zamestnávateľ v ňom vymedzil dôvody, ktoré považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Súd konštatuje, že v okamžitom skončení pracovného pomeru nejde ani o jeden z takýchto prípadov. Žalovaný netvrdil a nepreukázal, že by bol vo vzťahu k žalobkyni prijal nejaké iné opatrenia predtým, než s ňou okamžite skončil pracovný pomer, pokiaľ tvrdil, že bol s jej prácou nespokojný dlhodobý a pokiaľ tvrdil, že žalobkyňa sa dopúšťala určitých konaní opakovane.

31. Na záver teda súd uvádza, že dôvody uvádzané v okamžitom skončení pracovného pomeru by mohli byť podľa jeho názoru dôvodmi pre iný spôsob skončenia pracovného pomeru, napríklad výpoveď z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Podmienkou by však bolo, že žalobkyňa ako zamestnanec bola v posledných 6 mesiacov vyzvaná k odstráneniu nedostatkov a neodstránila ich, ani to však v danom prípade preukázané nebolo. Žalovaný mal žalobkyňu upozorniť a vyzvať ju. Nesporné bolo, že v posledných 6 mesiacov tak neurobil.

32. Na záver súd poukazuje tiež na to, že väčšina dôvodov uvedených žalovaným nenastala v období dvoch mesiacov, odkedy sa žalovaný o nich dozvedel. Súd opakovane poukazuje na to, že okamžité skončenie pracovného pomeru charakterizuje už aj samotné označenie tohto spôsobu, keď podľa názoru zamestnávateľ skončí pracovný pomer okamžite po tom, ako zistí alebo po tom, ako dôjde k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Podľa názoru súdu teda dôvod by mal v čase tohto úkonu buď trvať, alebo by mal nasledovať tento úkon bezprostredne po tom, ako dôvod nastal. V danom prípade súd teda zohľadňoval aj lehotu, v ktorej môže zamestnávateľ dôvod uplatniť, teda lehotu 2 mesiacov, odkedy sa dozvedel o takomto konaní zamestnanca, žalobkyne. Pokiaľ, ako žalovaný tvrdil, žalobkyňa závažne porušovala pracovnú disciplínu opakovane a pracovný pomer s ňou okamžite neskončil, túto situáciu nemohol reparať okamžitým skončením pracovného pomeru zo všetkých dôvodov, ktoré kumuloval. Mal žalobkyňu upozorniť, poskytnúť jej primeranú lehotu, v súlade so zákonom a pracovný pomer v prípade neodstránenia nedostatkov v nej prípadne skončiť iným spôsobom, napríklad výpoveďou. Zo všetkých uvedených dôvodov súd preto žalobe v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ako dôvodnej vyhovel. Zároveň rozhodol, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá.

33. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej ako svojho zamestnanca zamestnával, súd poukazuje na to, že ho produkoval prvýkrát až po zrušení veci odvolacím súdom, teda po takmer 3 rokoch prebiehajúceho sporu, a to až na pojednávaní, keďže nereagoval písomne ani na podanie žalobkyne produkované po rozhodnutí odvolacieho súdu. Avšak aj bez ohľadu na to je súd toho názoru, že pre takéto rozhodnutie nie je dôvod. Vychádza zo samotného odôvodnenia, z ktorého je zrejmé, že nebol daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Súd súčasne hodnotil aj samotné správanie žalovaného a okolnosti, za ktorých bolo okamžité skončenie pracovného pomeru učené, s ktorými sa podrobne vysporiadal, vzhľadom ku ktorým možno konštatovať, že vznik samotného sporu zaviniť žalovaný. Žalobkyňa, napokon, slabšia strana v spore, sa v ňom len musela brániť. Narušenie vzťahov a vzájomnej dôvery žalovaný ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru netvrdil. Pokiaľ k narušeniu vzťahov a strate dôvery došlo až následkom sporu, jeho priebehu, toto nemôže byť na ťarchu žalobkyne. Žalovaný si musí priznať podiel svojej viny na vzniku tejto situácie a na vzniku samotného sporu a zmeniť prístup k žalobkyni, akceptovať ju ako svojho zamestnanca. Na strane druhej však žalobkyňa si musí byť vedomá situácie na pracovisku, vo vzťahu ku ktorej sama tvrdila napríklad to, že bola zo strany ostatných zamestnancov ku koncu pracovného pomeru ignorovaná, hoci to malo podľa jej tvrdení byť práve z dôvodu správania žalovaného. Pokiaľ žalovaný k požadovanému určeniu, že nemožno od neho spravodlivo naďalej požadovať, aby žalobkyňu zamestnával, vzniesol návrh na vykonanie dôkazu výsluchom svedkov uvedených v žalobe, súd s poukazom na uvedené vyhodnotenie nepovažoval za potrebné takéto dôkazy vykonávať, i vzhľadom k samotným tvrdeniam žalovaného, ktorý za dôvody požadovaného určenia uviedol vzájomný postoj strán, samotný spor, či obsah podaní žalobkyne. Podľa názoru súdu ani v prípade opačného rozhodnutia (že by nebolo možné od žalovaného požadovať, aby žalobkyňu zamestnával i naďalej) by nebolo potrebné ďalšie takéto dôkazy, napríklad výsluchom svedkov, vykonávať. Súd teda ustálil, že žalovaný ako zamestnávateľ nepreukázal tzv. ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého je v rozpore s dobrými mravmi alebo inak nespravodlivé žiadať od neho, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer, i naďalej.

34. Za hospodárne a dôvodné súd považoval v tomto spore rozhodnúť čiastočným rozsudkom, v súlade s § 213 CSP najskôr o platnosti právneho úkonu a o tom, či pracovný pomer trvá s tým, že o zvyšku predmetu sporu, a to o náhrade mzdy uplatnenej žalobkyňou titulom nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, vrátane trov tohto sporu, rozhodne po právoplatnosti čiastočného rozsudku, rozsudkom, ktorým toto sporové konanie skončí.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne, na Okresný súd v Čadci.

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, spisová značka, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne ( odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Odvolanie musí byť podpísané.

Odvolanie podľa § 365 ods. 1 CSP možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočnila jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- d) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- e) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- f) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- g) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 364 CSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 ods. 3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 125 ods. 3 CSP podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podania urobil.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľný exekučný titul, môže oprávnený podať návrh na nariadenie výkonu rozhodnutia. Súd môže nariadiť výkon rozhodnutia aj bez návrhu. Konanie o výkone neodkladného opatrenia nariadi súd vždy aj bez návrhu.