

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 12CoPr/5/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4619201304
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 12. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Denisa Šaligová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4619201304.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Denisy Šaligovej a sudkýň JUDr. Sone Zmekovej a JUDr. Renáty Pátrovičovej v spore žalobcu: Tim Van Vlaandern Transport s.r.o., IČO: 03 260 160, so sídlom A. XXX/XX, XXX XX B. C., B. D., zastúpeného Nagy & Nagy, s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom Kukučínova 8, 940 02 Nové Zámky, IČO: 53 582 268, proti žalovanej: E. F., nar. XX.XX.XXXX, bytom F. G. XXX/XX, XXX XX C., zastúpenej Advokátska kancelária Marko, s. r. o., so sídlom Gróbska 19, 900 27 Bernolákovo, IČO: 36 860 646, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany č. k. TO-8Cpr/3/2019-277 zo dňa 07.03.2023 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** s tým, že určuje, že Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo dňa 24.03.2019 dané žalovanou, je neplatné.

Žalobcovi voči žalovanej priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom určil, že oznámenie o Okamžitom skončení pracovného pomeru k 25.03.2019 dané žalovanou je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2018 naďalej trvá. Svoje rozhodnutie odôvodnil s odkazom na ustanovenie § 35 ods. 2, § 38, § 56 ods. 1 písm. b), § 59, § 60, § 109 ods. 1, 2, § 115 ods. 1, § 116, § 118 ods. 1, 2, § 141 ods. 1 českého zákona č. 262/2006 Sb. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). V odôvodnení uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru ku dňu 25.03.2019 dané žalovanou je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2018 naďalej trvá. So žalovanou uzavrel dňa 01.03.2018 pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej mala vykonávať prácu vodiča motorových vozidiel. Predmetná zmluva bola uzavretá na dobu neurčitú s dňom nástupom do práce 01.03.2018. Mesačná mzda bola určená mzdovým výmerom zo dňa 01.03.2018 vo výške 14.900 Kč (v prepočte 579,20 eura). Žalovaná však dňa 24.03.2019 zaslala žalobcovi formou elektronickej pošty dokument s názvom Okamžité zrušenie pracovného pomeru, ktorým poukazujúc na § 56 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, oznámila žalobcovi ukončenie pracovného pomeru k 25.03.2019. Žalobca jej následne bezodkladne podaním dňa 26.03.2019 oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonávala svoju prácu. Žalovaná však do práce nenastúpila, a to ani napriek opakovanej výzve zo dňa 08.04.2019. Okamžité skončenie pracovného pomeru odôvodnila nevyplatením mzdy za mesiac január, pričom uviedla, že jej v súlade s platnou právnou úpravou nebola vyplatená mzda za skutočne odpracované hodiny, prácu vo sviatok, prácu nadčas, prácu v noci, prácu v sobotu a nedeľu, prácu v Nemecku, Francúzsku a Anglicku. Na základe evidencie pracovnej doby žalovaná v mesiaci január 2019 odpracovala 80 hodín, pričom nevykonávala prácu vo sviatok a ani prácu nadčas. Mzda za prácu v noci a prácu v sobotu a nedeľu bola vyplatená na základe príslušných právnych predpisov a ustanovení pracovnej zmluvy, o čom svedčí

výplatná páska č. 00244 zo dňa 15.02.2019. Uvedené potvrdzuje aj výpis z účtu žalobcu, z ktorého vyplýva, že žalovanej bola dňa 14.02.2019 vyplatená mzda + diéta za január vo výške 1.186,04 eura. Žalobca v prípade medzinárodných jazd vyplácal dennú diétu vo výške 60 eur.

2. Žalovaná so žalobou nesúhlasila a uviedla, že pracovný čas vodičov medzinárodnej kamiónovej dopravy (ďalej len „MKD“), je vymedzený smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES, z 11.03.2002, v článku 3. Vodič MKD je od nástupu do vozidla na pracovisku, a to až do ukončenia turnusu a odchodu na odpočinok. Od nástupu do vozidla preberá vodič zodpovednosť za vozidlo, tovar, musí vykonávať inú prácu v záujme bezpečnosti vozidla, nákladu, plní právne a regulačné povinnosti týkajúce sa prepravy tovaru, správnych formálnych požiadaviek, podlieha po celý tento čas kontrolným orgánom štátu, kde sa nachádza, chráni náklad a vozidlo pred migrantmi, obsluhuje chladiace a iné špeciálne súpravy, kŕmi a napája zvieratá, vykonáva ďalšie činnosti podľa všeobecných podmienok v súvislosti s dodacími podmienkami INCOTERMS, až po čistenie, technickú údržbu a zabezpečenie vozidla proti požiaru aj od susedných vozidiel, a to 24 hodín denne po celú dobu od nástupu do vozidla, kamiónu, na pracovisko a začiatku pracovného času, až po vystúpenie a odovzdanie vozidla novému vodičovi a skončenia pracovného času. Preto nie je možné súhlasiť so zamestnávateľom a jeho tvrdením a konaním, keď na jeden deň priznáva len 8 hodín pracovného času. Vodič MKD nemôže po 8 hodinách na pracovisku v práci zanechať vozidlo a povinnosti súvisiace s prepravou, či dodacími podmienkami INCOTERMS, nechať vozidlo, či tovar poškodiť, zhorieť, dovoliť nastúpiť do vozidla neoprávneným osobám, migrantom, nechať tovar pokaziť, zhníť, keď prestane fungovať chladiace zariadenie, nechať ukradnúť vozidlo s tovarom, či povedať kontrolným orgánom, ja som odpracoval 8 hodín, mne padla ja kontrole nepodlieham. Preto uviedla, že mzda nebola vyplatená v súlade s platnou právnou úpravou za skutočne vykonávané činnosti, ktoré robila 24 hodín denne na pracovisku, a ktoré sú uvedené ako pracovný čas v definícii pracovného času. U vodičov MKD je to doba, počas ktorej mobilní pracovníci nemôžu voľne disponovať so svojím časom a je nutné, aby boli na svojom pracovisku pripravení prevziať normálnu prácu s určitými úlohami spojenými s ich službou. Zamestnávateľ bol o vyplatení mzdy a cestovných náhrad v nesprávnej výške, za nesprávny počet dní za mesiac január 2019 informovaný, a to v deň, keď mzdu a cestovné náhrady nemala správne vyplatené, s uvedením ňou vyrátanej výšky. V lehote 15 dní po splatnosti mzdy a cestovných náhrad jej nevyplatil chýbajúcu časť mzdy a cestovných náhrad. V práci na pracovisku bola nepretržite od 18.01.2019 od 13:00 hod. do 31.01.2019 do 00:00 hod. Túto skutočnosť je možné preukázať z evidencie jazd, ktorú si každý vodič vedie. Aj z karty vodiča, či samotnej tachografovej jednotky je možné zistiť, koľko dní bola na pracovisku. Od 18.01.2019 od 13:00 hod. do 31.01.2019 do 00:00 hod., je 14 dní a 326 hodín vrátane času jazdy z miesta bydliska na pracovisko, ktorý sa zadáva do tachografovej jednotky a na kartu vodiča ako dodatok. Žalobca uznal, že odpracovala len 11 dní a 88 hodín. Podľa údajov z dokladu o mzde v mesiaci január 2019 odpracovala len 13 hodín v noci, avšak podľa údajov knihy jazd odpracovala 100 hodín v noci ona a 100 hodín spolujazdec na pracovisku. Podľa údajov z dokladu o mzde v mesiaci január 2019 odpracovala v sobotu a nedeľu 12 hodín, no spolujazdec len 6 hodín. Avšak podľa údajov z knihy jazd odpracovala 96 hodín v sobotu a nedeľu za uvedené obdobie ona a 96 hodín spolujazdec. Aj v tomto prípade po celý čas 14 dní, v noci, v sobotu, nedeľu, či v čase práce nadčas, ona aj spolujazdec vykonávali činnosti, ktoré sú vymedzené v uvedenej Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11.03.2002, ako pracovný čas. Len práca vo sviatok nemohla byť vykonaná, pretože sviatok v predmetnom období od 18.01.2019 do 31.01.2019 nebol.

3. Na základe vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca uzatvoril so žalovanou dňa 01.03.2018 pracovnú zmluvu, na základe ktorej pracovala žalovaná ako vodič cestných motorových vozidiel. Za mesiac január 2019 vyplatil žalobca žalovanej mzdu vo výške 9.194 Kč, ktorá pozostávala z mesačnej mzdy, mzdy na noc, soboty a nedele, celkovo za odpracovanie 11 dní, 88 hodín. Mzda jej bola poukázaná na účet dňa 14.02.2019. Žalovaná dňa 24.03.2019 zaslala žalobcovi okamžité zrušenie pracovného pomeru z dôvodu, že jej nebola vyplatená za január 2019 mzda v súlade s platnou právnou úpravou, nebola zaplatená mzda za skutočne odrobené hodiny tak ako vymedzuje ust. § 109 ZP, prácu vo sviatok tak ako vymedzuje ustanovenie § 115 ZP, prácu presčas tak ako vymedzuje ustanovenie § 114 ZP, prácu v noci tak ako vymedzuje ustanovenie § 116 ZP, prácu v sobotu a v nedeľu tak ako vymedzuje ustanovenie § 118 ZP a časová mzda za prácu v Nemecku, Francúzsku, Anglicku atď.

4. Súd prvej inštancie mal za to, že právomoc na prejednanie sporu je daná Okresnému súdu Topoľčany v zmysle čl. 22 Nariadenia európskeho parlamentu a rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach Brusel I. V prípade

sporu môže byť zamestnanec s bydliskom v členských štátoch EÚ žalovaný zamestnávateľom len v tom členskom štáte, v ktorom má bydlisko. V zmysle čl. 7 bod 3 si strany v konaní pri uzatvorení pracovného pomeru zvolili právny poriadok podľa Zákonníka práce Českej republiky a právnymi predpismi s týmto súvisiacimi a to s poukazom na čl. 8 a čl. 12 Nariadenia európskeho parlamentu a rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I).

5. Žalovaná listom zo dňa 24.02.2019 zaslala žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že za mesiac január jej nebola vyplatená mzda v súlade s platnou právnou úpravou. Údaj o tom, v akých konkrétnych skutočnostiach žalovaná videla dôvod na toto opatrenie, však tento list neobsahoval. V tomto smere teda zostalo skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého zrušenia (skončenia) pracovného pomeru v prejave žalovanej obsiahnutom v liste z 24.02.2019 nedostatočne určité a tiež nedostatočne zrozumiteľné. Žalobkyňa v okamžitom skončení pracovného pomeru neuviedla bližšiu špecifikáciu svojho nároku jednotlivých uvedených položiek mzdy, ktoré jej nemali byť vyplatené, toto špecifikovala až vo vyjadrení sa k žalobe, doručenom súdu dňa 13.06.2019. Okamžité zrušenie pracovného pomeru je neurčité, nejasné a vzhľadom na to, že v ňom neboli uvedené bližšie údaje u jednotlivých nárokov na mzdu - práca v noci, vo sviatok, presčas, počas víkendu a to uvedením rozsahu času nároku, ktorý jej nemal byť vyplatený zamestnávateľom, nebolo možné ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite zrušený, či tvrdenie žalovanej v okamžitom zrušení pracovného pomeru bolo opodstatnené, a v akom rozsahu. Skutočnosti, ktoré boli podľa žalovanej dôvodom okamžitého zrušenia pracovného pomeru, nebolo potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, ale vzhľadom na neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité zrušenie pracovného pomeru neplatné. Taktiež pokiaľ ide o nárok na časovú mzdu za prácu v Nemecku, Francúzsku, Anglicku a atď., je okamžité zrušenie pracovného pomeru v tejto časti nejasné a neurčité, keďže nie je možné výkladom prejavu vôle zistiť, o aké krajiny malo ísť vzhľadom na uvedenie „atď.“, nie je uvedený žiaden časový rozsah, v ktorej krajine v akom časovom rozsahu mala mať nárok na mzdu.

6. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP a žalobcovi ktorý bol v spore úspešný, priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

7. Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote odvolanie žalovaná navrhujúc napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Podané odvolanie odôvodnila s odkazom na ustanovenie § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Namietala, že súd sa v odôvodnení rozhodnutia nezaoberal svedeckými výpoveďami manželov H. a tie žiadnym spôsobom nevyhodnotil, ani vo vzťahu k zjavnému rozdielu v mzde medzi ňou a manželom. Z predložených dôkazov vyplynuli nedostatky vo vyúčtovaní mzdy a vyplatených náhrad. Žalobca pri ich vyplácaní nepostupoval podľa skutočne odrobeného množstva pracovného času. Za ten istý turnus jej bolo vyplatených menej finančných prostriedkov napriek identickému času strávenému vo vozidle. Okamžité zrušenie pracovného pomeru bolo písomné, špecifikovala dôvod, ktorý nebol zameniteľný s iným dôvodom, ktorý dodatočne nemenila. Žiadna právna norma nevyžaduje na dostatočne určitý a zrozumiteľný taký obsah, v ktorom bude presne špecifikovaná suma, ktorú zamestnávateľ nevyplatil. Zákonná podmienka, že zamestnávateľ nevyplatil mzdu, plat, ich náhradu alebo ich časť, bola naplnená, a teda okamžité zrušenie pracovného pomeru z jej strany bolo dôvodné. Žalobca mal preukázať, že jej mzdu riadne vyplatil. Žalobca počas celého konania nerozporoval ňou tvrdený rozsah vykonanej práce, v rámci obrany poukazoval výlučne na to, že rozdiely medzi dvoma vodičmi v jednom vozidle môžu existovať z dôvodu rozdielného čerpania pracovného času. Žalobca sa nevedel relevantne vysporiadať s jej tvrdeniami o nevyplatení konkrétnych položiek mzdy tak, ako mali byť riadne vyplatené. Záverom poukázala na označenie okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výroku rozsudku.

8. K podanému odvolaniu sa vyjadril žalobca uvádzajúc, že odvolanie bolo podané po lehote a je neprípustné, preto ho navrhol odmietnuť podľa § 386 písm. a) a d) CSP. V prípade ak súd odvolanie neodmietne, navrhol rozsudok potvrdiť ako vecne správny. Uviedol, že svedecká výpoveď ohľadne pracovnej skúsenosti manželov H. žiadnym spôsobom nesúvisí s predmetom konania – platnosťou okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo strany žalovanej. Mzda žalovanej bola vyplácaná riadne a včas na základe pracovnej zmluvy a skutočne odpracovaných hodín. Uvedené preukázal listinnými dôkazmi, pričom logicky vysvetlil možný rozdiel medzi mzdou žalovanej a jej manžela. Ak žalovaná so svojim manželom spoločne vykonali jazdu v dĺžke 10.000 km, z ktorej žalovaná šoférovala 4.000 km a jej manžel 6.000 km, ide o výkon pracovnej činnosti v rozdielnom rozsahu, ktorému zodpovedá rozličná mzda. Tvrdenie, že vodič MKD, ktorý je spolujazdcom v nákladnom vozidle, je počas jazdy v pracovnej

pohotovosti, nemá totiž žiadny právny základ a nie je založený na pravde. Práve týmto argumentom rozporoval počas konania ručne písaný rozpis jász, ktorý žalovaná predložila. Tento dokument nemá dôkaznú hodnotu, pretože žiadnym relevantným spôsobom nepreukazuje skutočne vykonanú pracovnú činnosť. Ide len o subjektívne poznámky žalovanej – zamestnankyne, bez pravdivého základu, resp. v rozpore s vyššie citovanými právnymi normami. Čo sa týka formálnych a obsahových náležitostí písomného podania označeného, ako Okamžité zrušenie pracovného pomeru k dňu 25.03.2019, má za to, že toto podanie je zmätočné a nevyplýva z neho skutočný dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru. V podaní je totiž vymenovaný každý jeden dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle českého Zákonníka práce (aj práca vo sviatok, pričom v rozhodnom období žiaden sviatok nebol). Žalovaná však ani počas súdneho konania riadne nešpecifikovala dôvod, na základe ktorého pracovný pomer ukončila. Skutočným dôvodom, prečo sa žalovaná spolu s manželom rozhodli naraz ukončiť pracovný pomer, bol jeho pokyn ako zamestnávateľa, podľa ktorého už v budúcnosti nemali vykonávať jazdy spoločne.

9. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), prejednal vec bez nariadenia pojednávania s verejným vyhlásením rozsudku (§ 385 ods. 1, § 378 ods. 1, § 219 ods. 3 CSP) a po prejednaní veci urobil záver, že rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny a ako taký ho podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

10. Podľa obsahu spisu sa žalobca podanou žalobou domáhal určenia, že oznámenie o okamžitom zrušení pracovného pomeru ku dňu 25.03.2019 dané žalovanou je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2018 naďalej trvá. So žalovanou uzavrel dňa 01.03.2018 pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej mala vykonávať prácu vodiča motorových vozidiel. Žalovaná dňa 24.03.2019 zaslala žalobcovi formou elektronickej pošty dokument s názvom okamžité zrušenie pracovného pomeru, ktorým poukazujúc na § 56 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce oznámila žalobcovi ukončenie pracovného pomeru k 25.03.2019. Žalobca jej následne bezodkladne podaním dňa 26.03.2019 oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonávala svoju prácu. Žalovaná však do práce nenastúpila, a to ani napriek opakovanej výzve zo dňa 08.04.2019. Okamžité zrušenie (skončenie) pracovného pomeru odôvodnila nevyplatením mzdy za mesiac január 2019, pričom uviedla, že jej v súlade s platnou právnou úpravou nebola vyplatená mzda za skutočne odpracované hodiny, prácu vo sviatok, prácu nadčas, prácu v noci, prácu v sobotu a nedeľu, prácu v Nemecku, Francúzsku a Anglicku. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní rozsudkom č. k. 8Cpr/3/2019-203 zo dňa 13.04.2022 rozhodol, že oznámenie o okamžitom zrušení pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou naďalej trvá. Proti tomuto rozhodnutiu súdu podala žalovaná odvolanie, o ktorom rozhodol odvolací súd tak, že napadnutý rozsudok uznesením č. k. 12CoPr/8/2022-258 zo dňa 16.01.2023 zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Po vrátení veci súdu prvej inštancie ten vo veci opätovne rozhodol rozsudkom č. k. 8Cpr/3/2019-277 zo dňa 07.03.2023. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná znova odvolanie, ktoré je predmetom tohto odvolacieho konania.

11. Po preskúmaní obsahu spisu a posúdení všetkých namietaných skutočností týkajúcich sa neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru daného žalovanou žalobcovi sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o tom, že predmetné okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 56 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (českého) je neplatné pre jeho neurčitosť, nejasnosť a nezrozumiteľnosť.

12. Dôvod okamžitého skončenia (zrušenia) pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností z dôvodu, že pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený.

Pritom výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu jeho obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavené.

13. Súd prvej inštancie založil neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru žalovanou na tej právnej skutočnosti, že žalovanou doručené okamžité zrušenie pracovného pomeru nebolo dostatočne určité, jasné a zrozumiteľné. S takýto právnym záverom sa odvolací súd po preskúmaní obsahu spisového materiálu a napadnutého rozhodnutia stotožňuje. Zo znenia zákonných ustanovení týkajúcich sa okamžitého skončenia pracovného pomeru (českého, ale i slovenského Zákonníka práce) vyplýva, že dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru musí spočívať v uvedení skutočných dôvodov, ktoré viedli žalovanú k rozviazaniu pracovného pomeru tak, aby nevznikli pochybnosti o dôvode, ktorý ju k ukončeniu pracovného vzťahu viedol a súčasne, aby uplatnený dôvod nebolo možné dodatočne meniť. Je teda potrebné, aby dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, ktoré naplnili zákonný dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 56 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je, ako vyplýva z jeho znenia, skutočnosť, že zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi mzdu alebo plat alebo náhradu mzdy alebo platu alebo akúkoľvek ich časť do 15 dní po uplynutí termínu splatnosti. Naplnenie uvedeného dôvodu pre okamžité zrušenie pracovného pomeru teda spočíva práve (a iba) v tom, že nastala splatnosť mzdy (platu) alebo náhrady mzdy (platu) alebo akejkoľvek ich časti, a súčasne, že zamestnávateľ neuspokojil nárok na mzdu (plat) alebo náhradu mzdy (platu) alebo akúkoľvek ich časť ani v dodatočnej lehote 15 dní po tom, čo sa mzda (plat) alebo náhrada mzdy stala splatnou. Pri uvedenom zákonom dôvode okamžitého zrušenia pracovného pomeru však v samotnom okamžitom zrušení pracovného pomeru nestačí odkaz na uvedené zákonné ustanovenie, ani zdôvodnenie okamžitého zrušenia zákonným znením ustanovenia, ale je potrebné, aby zamestnanec (v tomto prípade žalovaná) uviedol konkrétne skutočnosti, resp. dôvody pre uplatnenie okamžitého zrušenia pracovného pomeru súvisiace s nevyplatením mzdy, platu, ich náhrad alebo ich častí.

14. Na základe prevedeného dokazovania mal súd prvej inštancie správne za preukázané, že žalobca uzatvoril so žalovanou dňa 01.03.2018 pracovnú zmluvu, na základe ktorej pracovala žalovaná ako vodič cestných motorových vozidiel. Za mesiac január 2019 vyplatil žalobca žalovanej mzdu vo výške 9.194 Kč, ktorá pozostávala z mesačnej mzdy, mzdy na noc, soboty a nedele, celkovo za odpracovanie 11 dní, 88 hodín. Mzda bola poukázaná žalovanej na účet dňa 14.02.2019. Žalovaná dňa 24.03.2019 zaslala žalobcovi Okamžité zrušenie pracovného pomeru z dôvodu, že jej nebola vyplatená za január 2019 mzda v súlade s platnou právnou úpravou, a to za skutočne odrobené hodiny, tak ako vymedzuje ustanovenie § 109 ZP, prácu vo sviatok, tak ako vymedzuje ustanovenie § 115 ZP, prácu presčas, tak ako vymedzuje ustanovenie § 114 ZP, prácu v noci, tak ako vymedzuje ustanovenie § 116 ZP, prácu v sobotu a v nedeľu, tak ako vymedzuje ustanovenie § 118 ZP, časovú mzdu za prácu v Nemecku, Francúzsku, Anglicku atď. Inými skutočnosťami žalovaná okamžité zrušenie pracovného pomeru nezdôvodnila.

15. Z prebiehajúceho súdneho konania a vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná využila právny inštitút okamžitého zrušenia pracovného pomeru podľa § 56 písm. b) Zákonníka práce ako právny prostriedok na riešenie sporu so svojim zamestnávateľom o časti mzdy, na ktoré podľa nej mala nárok, čo žalobca popieral. Podľa výpočtu žalovanej, ktorý predložila Inšpektorátu práce České Budějovice spolu s uvedením položiek, ktoré jej podľa nej neboli vyplatené, jej mal žalobca vyplatiť mzdu vo výške 105.139 Kč brutto, t. j. 72.252 Kč netto. Vzhľadom na obsah okamžitého zrušenia pracovného pomeru odvolací súd považuje názor súdu prvej inštancie o neurčitosti a nejasnosti tohto právneho úkonu za správny. Z obsahu okamžitého zrušenia pracovného pomeru je zrejmá vôľa žalovanej okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu nevyplatenia mzdy za mesiac január 2019. Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že mzda za mesiac január 2019 žalovanej vyplatená zamestnávateľom bola, a to vo výške 9.194 Kč; túto avšak žalovaná nepovažovala za správnu. Skutočný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru preto nebolo nevyplatenie mzdy za mesiac január 2019, ale nevyplatenie časti mzdy, a to za dni od 18.01.2019 do 31.01.2019 tak, ako žalovaná špecifikovala v podaní Inšpektorátu práce České Budějovice. Pokiaľ žalovaná dôvodila okamžité zrušenie pracovného pomeru nevyplatením celej výšky mzdy za obdobie mesiaca január 2019 (celý mesiac), bez špecifikovania konkrétneho obdobia, za ktoré jej mzda nebola vyplatená a bez špecifikovania časti mzdy, ktorá jej vyplatená nebola, nie je možné prijať iný záver, ako záver o neurčitosti, nejasnosti a nezrozumiteľnosti uvedenia zákonného dôvodu pre okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 56 písm. b) Zákonníka práce. Uvedený záver súdu nemožno vykladať tak, že žalovaná mala v okamžitom zrušení pracovného pomeru uviesť konkrétnu výšku sumy časti

mzdy, ktorá jej nebola vyplatená, ale bolo potrebné bližšie uviesť skutočnosti a dôvody okamžitého skončenia, a to uvedením konkrétneho časového obdobia, za ktoré jej časť mzdy alebo cestovných náhrad nebola vyplatená, uvedením, že mzda alebo cestovné náhrady za konkrétne časové obdobie jej neboli uhradené v správnej výške, resp. boli uhradené len čiastočne, alebo uvedením, ktorá konkrétna položka mzdy alebo cestovných náhrad jej nebola uhradená alebo bola uhradená len čiastočne. V tomto prípade odôvodnenie okamžitého zrušenia pracovného pomeru nevyplatením mzdy za mesiac január 2019 nemožno považovať za dostatočne určité a zrozumiteľné, a tento nedostatok nie je možné odstrániť ani výkladom prejavu vôle žalovanej, pretože vykonané dokazovanie preukázalo a súčasne aj bolo medzi stranami nesporným, že žalovanej bola za mesiac január 2019 vyplatená mzda vo výške 9.194 Kč, ktorá pozostávala z mesačnej mzdy, mzdy na noc, soboty a nedele, celkovo za odpracovanie 11 dní, 88 hodín. Na základe uvedeného bolo pre platné okamžité zrušenie pracovného pomeru potrebné, aby žalovaná konkrétne a presne špecifikovala dôvody okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Okamžité zrušenie pracovného pomeru preto nebolo možné vyhodnotiť inak, ako neurčité, nejasné a nezrozumiteľné, z ktorého nevyplýva skutočný relevantný dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Žalovaná totiž vymenovala každý jeden dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru v zmysle českého Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré žalovaná v okamžitom zrušení pracovného pomeru uvádzala, a to že jej mzda nebola vyplatená za skutočne odrobené hodiny, tak ako vymedzuje ustanovenie § 109 ZP, prácu vo sviatok, tak ako vymedzuje ustanovenie § 115 ZP, prácu presčas, tak ako vymedzuje ustanovenie § 114 ZP, prácu v noci, tak ako vymedzuje ustanovenie § 116 ZP, prácu v sobotu a v nedeľu, tak ako vymedzuje ustanovenie § 118 ZP, časovú mzdu za prácu v Nemecku, Francúzsku, Anglicku atď., neodstraňujú vyššie uvádzanú neurčitosť a nejasnosť dôvodov okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Navyše dôvod, že žalobca žalovanej nevyplátil mzdu za prácu vo sviatok v zmysle ustanovenia § 115 ZP, žalovaná sama v konaní pred súdom vyvrátila, keď uviedla, že v období od 18.01.2019 do 31.01.2019 nebol žiadny sviatok.

16. Námietky žalovanej uvádzané v podanom odvolaní vyhodnotil odvolací súd ako nedôvodné. Súd prvej inštancie po prijatí záveru o neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru v dôsledku jeho neurčitosti nepovažoval za potrebné bližšie sa zaoberať svedeckými výpoveďami manželov H., pretože tieto svedecké výpovede nesúviseli s posudzovaním určitosti, jasnosti a zrozumiteľnosti podania žalovanej. Z dôvodu, že pre rozhodnutie súdu o neurčitosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru neboli relevantnými, bolo by nad rámec poskytnutého odôvodnenia úvah súdu bližšie ich vyhodnocovať, pretože pre prijatie záveru súdu o neurčitosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru nemali žiadne opodstatnenie. Aj ďalšie odvolacie námietky žalovanej, že jej bolo vyplatené za ten istý turnus menej finančných prostriedkov ako jej manželovi napriek identickému času strávenému vo vozidle; že žalobca nerozporoval žalovanou tvrdený rozsah vykonanej práce; že sa žalobca nevedel relevantne vysporiadať s tvrdeniami žalovanej o nevyplatení konkrétnych položiek mzdy; považoval odvolací súd za nedôvodné a nespôsobilé ovplyvniť prijatý záver súdu o neurčitosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktorý sám o sebe zakladá dôvod na vyslovenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Z dôvodu, že odvolací súd vyhodnotil záver súdu prvej inštancie o neurčitosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru za správny, bližšie preskúmvanie uvedených odvolacích námietok by bolo v spore nadbytočným a nevhodným, pretože samotná neurčitosť úkonu žalovanej zakladá bez ďalšieho dôvodu určenia neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Pokiaľ žalovaná nešpecifikovala v okamžitom zrušení pracovného pomeru presne konkrétne dôvody okamžitého zrušenia, v súdnom konaní nebolo možné relevantne posúdiť dôvodnosť takýchto neurčitých dôvodov, ale bolo potrebné prioritne posudzovať určitosť úkonu žalovanej, čo malo následne vplyv na záver o platnosti, resp. neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov odvolací súd považoval za neúčelné detailnejšie preskúmať vyššie uvedené odvolacie námietky žalovanej. V tejto súvislosti odvolací súd zdôrazňuje, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Ústavný súd vo svojich rozhodnutiach uvedené konštantne pripomína a odvolací súd sa s týmto v plnej miere stotožňuje, preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivé súdne konanie (napr. IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05).

17. Odvolací súd na základe uvedeného po prejednaní veci konštatoval, že odvolanie žalovanej nebolo opodstatnené podané a že rozhodnutie súdu prvej inštancie je vecne správne. S ohľadom na to

napadnutý rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil. Z dôvodu, že súd prvej inštancie vo výroku I. zmätočne označil právny úkon okamžitého zrušenia pracovného pomeru, odvolací súd uvedenú zmätočnosť odstránil a napadnutý rozsudok potvrdil s tým, že určil, že Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo dňa 24.03.2019 dané žalovanou je neplatné.

18. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v súlade s § 396 ods. 1, § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bol úspešný žalobca, ktorému patrí náhrada trov účelne vynaložených v tomto štádiu konania, preto odvolací súd rozhodol, že žalobca má voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu, o výške ktorých podľa § 252 ods. 2 CSP rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku odvolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

19. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu možno podať dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419, § 420, § 421 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii.

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).