

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 11Co/12/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1108229972
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 01. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Bianka Gelačíková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2012:1108229972.1

Uznesenie

Krajský súd v Bratislave, v právnej veci navrhovateľa: C.. L. P., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom X. XXX, zastúpeného JUDr. Barborou Šrutekovou, advokátkou, Trnava, Hlavná 44, proti odporcovi: M. P., R..F., X. C. T. F. F. Š. X, V., IČO: XX XXX 441, zastúpeného MGA IURIS s.r.o., Pri starej prachárni 10, Bratislava, IČO: XX 233 028, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľa a odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I, č.k. 9C/153/2008-153 zo dňa 6.7.2010, jednohlasne (pomerom hlasov 3:0) takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvého stupňa sa z r u š u j e a vec sa v r a c i a na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

V napadnutom rozhodnutí súd prvého stupňa určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru daného navrhovateľovi odporcom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné, odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške XX.XXX,XX euro brutto do X dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku návrh na náhradu mzdy zamietol. V rozhodnutí ďalej uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania vo výške X XXX,XX euro k rukám jeho právnej zástupkyne a povinnosť zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I súdny poplatok v sume X XXX,XX euro, všetko v lehote X dní od právoplatnosti rozsudku.

Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil ust. § 68 ods.1 písm. b/, ods.2, § 70, § 77 Zákonníka práce, keď mal z vykonaného dokazovania preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX doručil odporca navrhovateľovi dňa XX.X.XXXX. Navrhovateľ oznámil odporcovi listom zo dňa 7.8.2008, že pracovnú disciplínu neporušil a trvá na tom, aby ho odporca naďalej zamestnával podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. Súd prvého stupňa v rozhodnutí konštatoval, že v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedené dôvody (odmietnutie splnenia pracovnej úlohy stanovenej dňa XX.X.XXXX priamo nadriadeným zamestnancom a opakovaná neospravedlnená neprítomnosť navrhovateľa na pracovisku v dňoch XX.X., XX.X. R. 18.X.XXXX) v danom prípade

nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vzhľadom k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, ako aj k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny. Ďalšou dôležitou skutočnosťou, ktorá mala vplyv na posudzovanie závažnosti konania navrhovateľa bol fakt, že odporcovi v súvislosti s konaním zamestnanca, ktorým mal závažne porušiť pracovnú disciplínu, nevznikla žiadna škoda ani iná ujma.

V nadväznosti na rozhodnutie v určovacej časti návrhu, súd prvého stupňa priznal navrhovateľovi s použitím ust. § 79 ods.1,2 Zákonníka práce náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie XX mesiacov v celkovej výške XX.XXX,XX euro brutto (X.XXX.XXX,- Sk), keď pri určovaní

výšky priemerného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce vychádzal z rozhodného obdobia X. štvrťroka XXXX, v ktorom navrhovateľ dosiahol hrubý príjem vo výške XXX.XXX,- Sk, t.j. XX.XXX,- Sk mesačne. Vo zvyšku návrh navrhovateľa na náhradu mzdy ako nedôvodný zamietol.

O trovách konania rozhodol podľa ust. § 142 ods.3 O.s.p. v spojení s ust. vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. a navrhovateľovi priznal právo na náhradu trov právneho zastúpenia v celkovej výške X.XXX,XX euro. O povinnosti odporcu zaplatiť na účet konajúceho súdu súdny poplatok vo výške X.XXX,XX euro rozhodol podľa ust. § 2 ods.2, § 4ods.2 písm. d/ zák.č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch v platnom znení.

Proti rozhodnutiu podal v zákonnej lehote odvolanie odporca odôvodňujúc tým, že prvostupňové rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods.2 písm. f/ O.s.p.), kedy súd z vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 205 ods.2 písm. d/ O.s.p.). Podľa názoru odvolateľa neobstojí skutkové zistenie súdu prvého stupňa o tom, že úlohy, ktoré navrhovateľovi dňa XX.X.XXXX uložil jeho priamy nadriadený Ing. Azari boli nespĺniteľné, keď úvaha súdu je v rozpore s obsahom svedeckej výpovede v konaní vypočutých svedkov Ing. R. a Ing. L. V.. Súd prvého stupňa v odôvodnení rozhodnutia v časti týkajúcej sa posudzovania platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru nepostupoval v súlade s ust. § 157 ods.2 O.s.p. a neuviedol, z akých dôkazov pri svojom závere o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vychádzal a akými úvahami sa pri ich hodnotení riadil. V odvolaní ďalej poukázal na to, že dňa XX.X.XXXX pred skončením pracovného času navrhovateľ opustil svoje pracovisko a v dňoch XX.X. R. 18.X.XXXX nebol na pracovisku prítomný, čím porušil svoju

11Co 10/2011-188

povinnosť podľa § 81 písm. b/ Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že navrhovateľ opakovane porušoval viac svojich povinností naraz, pričom tieto porušoval vedome a úmyselne. Intenzita jeho porušenia pracovnej disciplíny je zvýraznená tým, že jeho povinnosťou ako vedúceho zamestnanca podľa § 82 písm. e/ Zákonníka práce bolo aj zabezpečovať, aby ním riadení zamestnanci neporušovali pracovnú disciplínu, a teda porušovanie pracovnej disciplíny navrhovateľom mohlo mať negatívny vplyv na plnenie povinností ním riadenými zamestnancami - za tohto stavu porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom dosahuje intenzitu závažného porušenia a použitie výnimočného spôsobu skončenia pracovného pomeru bolo na mieste. Odporca navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa zmenil a návrh navrhovateľa v celom rozsahu zamietol.

Navrhovateľ podal v zákonnej lehote odvolanie proti výroku súdu, ktorým nad rozsah priznaného peňažného plnenia na návrh odporcu podľa § 79 ods.2 Zákonníka práce zamietol návrh na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zamietajúce rozhodnutie považoval za nepreskúmateľné pre absenciu náležitého odôvodnenia a nevyporiadania sa s navrhovaným uložením povinnosti odporcovi uhradiť mzdu až do času, v ktorom navrhovateľovi umožní pokračovať v práci a taktiež s dôvodmi, ktoré navrhovateľ v súvislosti s nárokom na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru prezentoval. Pracovný pomer navrhovateľa, ktorý uzavrel po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru v priebehu konania skončil, v súčasnosti je nezamestnaný, pričom obchodná spoločnosť F.-N., F.E..D.. mu nevyplatila mzdu za obdobie ostatných ôsmich mesiacov, kedy bol v tejto spoločnosti zamestnaný. Navrhovateľ poukázal na nesprávnu výšku súdom priznaného priemerného mesačného zárobku XX.XXX,- Sk (X.XXX,XX euro), keď z obsahu odôvodnenia nie je zrejmé, z akého listinného dôkazu súd prvého stupňa pri jej určovaní vychádzal. Navrhol, aby odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava I v napadnutej časti zmenil a uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy od X. X. XXXX až do doby, v ktorej mu odporca umožní pokračovať v práci.

Vo vyjadrení sa k odvolaniu odporcu navrhovateľ poukázal na vzájomnú zameniteľnosť dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa XX.X. XXXX, keď z dokumentu nie je zrejmé, kedy sa v prípade navrhovateľa malo jednať o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca, a kedy sa malo jednať o neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Splnenie zadaných pracovných úloh mu bolo znemožnené konaním odporcu, ktorý mu odobral pracovné pomôcky na plnenie úloh

a z ktorého konania je zrejmé, že hľadal zámienku na skončenie pracovného pomeru. Z vykonaného dokazovania nie je zrejmé, prečo by mu zamestnávateľ inak bránil vo využívaní počítača, kancelárie, telefónu, automobilu, informačného systému a odoprel čerpanie dovolenky, ktoré inak nikdy predtým nebolo zamestnancom odopierané, ak na ňu mali nárok. Navrhovateľ uviedol, že jeho konanie bolo jediným racionálnym spôsobom, ako čeliť správaniu sa zamestnávateľa a priamo nadriadených zamestnancov; jeho konanie potom nemôže byť hodnotené ako také, ktoré by mohlo dosahovať stupeň závažného porušenia pracovnej disciplíny. Navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu v určovacej časti návrhu podľa ust. § 219 O.s.p ako vecne a právne správne potvrdil.

Odporca vo vyjadrení sa k odvolaniu navrhovateľa uviedol, že v priebehu konania pred prvostupňovým súdom uplatnil žiadosť, aby nebola navrhovateľovi priznaná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu presahujúcu XX mesiacov, resp. aby za toto obdobie bola náhrada mzdy primerane znížená. Uloženie povinnosti zaplatiť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu XX mesiacov predstavuje pre zamestnávateľa dostatočnú sankciu za neplatné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, a na druhej strane aj dostatočnú satisfakciu pre zamestnanca. Vo vzťahu k dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru namietol hrubé skreslenie skutkového stavu opísaného navrhovateľom, keď z vykonaného dokazovania vyplynulo, že všetky navrhovateľom uvádzané pomôcky (s výnimkou prístupu do počítačového systému) mal v čase, keď mu boli pracovné úlohy uložené plne k dispozícii a na ich vrátenie bol vyzvaný až po tom, čo výslovne odmietol uložené pracovné úlohy splniť a prejavil záujem (i napriek tomu, že mal vedomosť o tom, že jeho nadriadený s čerpaním dovolenky nesúhlasí) opustiť pracovisko. Vo vzťahu k čerpaniu dovolenky odporca poukázal na ust. § 111 ods.1 Zákonníka práce, podľa ktorého určuje čerpanie dovolenky jednostranne zamestnávateľ a takéto konanie zo strany zamestnávateľa nemôže byť diskrimináciou zamestnanca. O údajnom konflikte s nadriadeným zamestnancom (hoci v priebehu dokazovania nebol takýto konflikt preukázaný) mal navrhovateľ informovať vyššie nadriadených zamestnancov odporcu a vyzvať ich na zjednanie nápravy.

Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom (t.j. v celom) rozsahu podľa ust. § 212 ods. 1 O.s.p., vec prejednal bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že v danom prípade nie sú splnené podmienky na potvrdenie, resp. na zmenu odvolaním napadnutého rozhodnutia.

11Co 10/2011-189

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. (ďalej „ Zákonníka práce „) v znení účinnom do 31.12.2008 zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskoršie však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

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 zmeniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

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 tak 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 § 79 ods. 2/ Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Podľa ust. § 134 ods. 1,2 Zák. práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

Podľa § 157 ods. 2 zák.č. 99/1963 Zb. v platnom znení (ďalej „ O.s.p.“) v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa navrhovateľ domáha a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca, prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie prvostupňového súdu nebolo vydané v konaní postihnutou niektorou z procesných väd uvedených v § 221 ods.1 O.s.p., zaoberal sa odvolací súd otázkou, či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde sa konanie mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka konať pred súdom, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom, či súdom nesprávne obsadeným. Odvolací súd dospel k záveru, že konanie prvostupňového súdu má vadu uvedenú v ust. § 221 ods.1 písm. f) O.s.p..

Odňatím možnosti konať pred súdom je potrebné rozumieť taký postup súdu, ktorým účastníkovi konania odníma tie procesné práva, ktoré mu zákon priznáva. O vadu, ktorá je z hľadiska § 221 ods.1 písm. f) O.s.p. významná ide najmä vtedy, ak súd v konaní postupoval v rozpore so zákonom, prípadne s ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, a týmto postupom odňal účastníkovi jeho procesné práva, ktoré mu právny poriadok priznáva. Vady zakladajúce zmaťočnosť súdneho konania, ktoré zaviniť súd svojim procesným postupom v rozpore so zákonom, spravidla vždy účastníkovi konania odnímajú možnosť konať pred súdom, pretože mu bránia v realizácii tých procesných práv, ktoré Občiansky súdny poriadok priznáva na účelne uplatnenie, alebo bránenie práva proti druhému účastníkovi. Vydanie zmaťočného rozhodnutia bez ďalšieho nemá svoje právne

11Co 10/2011-190

opodstatnenie, a preto je vždy nevyhnuté takéto rozhodnutie zrušiť najmä z hľadiska ústavou garantovaného práva na súdnu ochranu a spravodlivé súdne konanie.

Významnú úlohu v procese hodnotenia dôkazov (§ 132 O.s.p.) zohráva vnútorné presvedčenie súdu. Toto presvedčenie nemá predstavovať svojvôľu a nezodpovednosť súdu, ale naopak, malo by sa vytvárať na základe starostlivého uváženia a zhodnotenia jednotlivých dôkazov jednotlivo aj v ich komplexnosti tak, aby vychádzalo z pravidiel formálnej logiky. Zásada voľného hodnotenia dôkazov však má svoje limity. Jej kontrola sa uskutočňuje najmä prostredníctvom inštitútu odôvodnenia rozsudku upraveného v § 157 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého má súd uviesť, čoho sa navrhovateľ domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca, prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne

vysvetliť, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil; súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Odôvodnenie musí vyhovieť najmä základnej požiadavke preskúmateľnosti majúcej opodstatnenie nielen z hľadiska možného použitia opravných prostriedkov, ale tiež preto, že hoci zákonné ustanovenia týkajúce sa spôsobu odôvodňovania rozsudkov samy o sebe nepoživajú ústavnoprávnu ochranu, súvisia s postupom súdu z hľadiska práva na spravodlivý proces. Nedostatky odôvodnenia spolu s tzv. opomenutými dôkazmi (o ktorých súd v konaní nerozhodol vôbec) zakladajú vadu nepreskúmateľnosti rozhodnutia.

V posudzovanej veci prvostupňový súd odôvodnil svoje rozhodnutie v rozpore s § 157 ods.2 O.s.p., keď sa v ňom dostatočným spôsobom nevyporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami relevantnými pre posúdenie návrhu, a kedy v ňom dostatočne nevysvetlil jeho myšlienkový postup nielen s poukazom na výsledky v konaní vykonaného rozsiahleho dokazovania a zistené rozhodujúce skutočnosti, ale tiež s poukazom na ním prijaté právne závery. Nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozhodnutia potom spôsobilo, že dôvodnosť námietok oboch účastníkov, vznesených v podaných odvolaniach vo vzťahu k výrokom súdu uvedených v rozhodnutí, nie je možné preskúmať a vyhodnotiť vo vzťahu k záverom prvostupňového súdu.

Odvolací súd upriamuje pozornosť súdu prvého stupňa na to, že v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (ktorého prvotným predpokladom je podanie návrhu v lehote uvedenej v ust. § 77 Zákonníka práce) musí súd posudzovať

všetky otázky relevantné pre posúdenie platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, a to či daný úkon spĺňa formálne náležitosti uvedené v ust. § 70 Zák. práce, či bol zamestnancovi daný v lehote uvedenej v ust. § 68 ods.2 Zák. práce, či bol úkon vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zák. práce), či sa zamestnanec dopustil konania uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru a napokon, či takéto konanie je čo do intenzity možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny oprávňujúcej zamestnávateľa pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru týmto výnimočným spôsobom. Pri rozhodovaní o návrhu na určenie neplatnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru musí (tak, ako aj v iných veciach) súd vychádzať zo starostlivo zisteného skutkového stavu na základe dôkazov produkovaných nielen navrhovateľom, ale musia byť dostatočne objasnené aj všetky skutočnosti uvádzané a preukazované druhou sporovou stranou. Vo vzťahu k časti odôvodnenia rozhodnutia súdu nadväzujúceho na výrok o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného odporcom navrhovateľovi podľa ust. § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce je treba konštatovať, že z neho nie je zrejmá nadväznosť medzi skutkovými zisteniami získanými v procese dokazovania, keď z rozhodnutia nie je zrejmé, ako sa súd vypořiadal s námietkami navrhovateľa týkajúcimi sa nedostatku formálnych náležitostí tohto úkonu a absentuje v ňom úvaha súdu (vychádzajúca z vykonaného dokazovania podložená právnym záverom), či a z akých dôvodov je vôbec možné konanie zamestnanca uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru považovať za porušenie pracovnej disciplíny s vypořiadáním sa podstatných námietok oboch účastníkov v tomto smere, ktoré opakovane prezentovali v priebehu konania, a i v podaných odvolaniach. V tomto smere nepostačuje iba stručná úvaha súdu o tom, že „dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zák. práce.“

Odvolací súd v súvislosti s uvedeným dáva do pozornosti súdu prvého stupňa, že konkretizácia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru môže byť rôzna; v mnohých prípadoch stačí celkom stručné uvedenie skutočností, oprávňujúcich na skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom, zhodné v podstate s ich uvedením v Zákonníku práce a zakladajúcich zákonný dôvod na tento disciplinárny postih, ale vždy tak, aby zamestnancovi bolo zrejmé, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa mu vytýka, a teda je dôvodom skončenia pracovného pomeru (R 4/2002). V prípade, ak sú dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru viaceré porušenia pracovnej disciplíny (tak, ako v danom prípade), je treba i v prípade nepreukázaného jedného, či viacerých dôvodov posudzovať,

11Co 10/2011-191

či ostatné porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujú skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom.

Vo vzťahu k rozhodnutiu súdu prvého stupňa v časti, v ktorej priznal navrhovateľovi právo na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 33.787,29 euro a vo zvyšku návrh zamietol (ktoré rozhodnutie je priamo závislé od rozhodnutia o určovacej časti návrhu) je treba ako prvoradé uviesť, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru tak, ako ju upravuje ust. § 79 Zákonníka práce, je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať zamestnancovi, trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Ak sa zamestnanec domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy, rozhoduje súd (s predpokladom vyhovenia návrhu v časti o určenie neplatnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru) o náhrade mzdy podľa stavu, ktorý je v čase vyhlásenia rozhodnutia (§ 154 ods.1 O.s.p.).

V prejednávanej veci je treba uviesť, že z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvého stupňa, pri absencii výpočtu priemerného zárobku ku dňu, kedy sa pracovný pomer medzi účastníkmi mal na základe napadnutého úkonu skončiť, nie je možné ustáliť, či jeho výška uvedená v rozhodnutí (XX.XXX,- Sk brutto) bola určená súdom prvého stupňa správne. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na to, že podľa ust. § 134 ods.1 Zák. práce sa priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období (v tomto prípade z obdobia X. štvrtroka XXXX) a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období; uvedené znamená, že pre výpočet priemerného zárobku nie je možné započítať peňažné plnenia poskytnuté zamestnávateľom ako náhradu mzdy za neodpracované obdobie, napr. dovolenky, sviatky a pod.. Za nepreskúmateľné považuje odvolací súd aj rozhodnutie v zamietajúcej časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, keď z odôvodnenia nie je zrejmé, z akých dôvodov súd prvého stupňa za obdobie presahujúce XX mesiacov navrhovateľovi podľa § 79 ods.2 Zákonníka práce náhradu mzdy nepriznal vôbec a nepristúpil napr. len k primeranému zníženiu náhrady mzdy.

Na základe uvedeného odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 212 ods. 3 v spojení s § 221 ods. 1 písm. f) O.s.p. zrušil a podľa § 221 ods. 2 O.s.p. vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Úlohou súdu prvého stupňa bude vyhodnotiť dôkazy jednotlivo a v ich vzájomnej súvislosti, opätovne vo veci rozhodnúť výrokom

zodpovedajúcim ust. § 155 O.s.p. a odôvodniť rozhodnutie tak, aby zodpovedalo ust. § 157 ods. 2 O.s.p., t.zn. v ňom uviesť stručný a jasný výklad o tom, o ktoré dôkazy oprel svoje skutkové zistenia a akými úvahami sa riadil pri hodnotení dôkazov, prečo nevykonal prípadné ďalšie účastníkmi navrhované dôkazy a uviesť úplný záver o skutkovom a právnom posúdení veci (uplatneného návrhu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru) t.zn. z akých právnych ustanovení vychádzal a prečo pod tieto ustanovenia podriadil zistený skutkový stav a to tak, aby logicky, vnútorne kompaktné a neprotirečivo vysvetlil svoj postup a relevantné dôvody svojho rozhodnutia nadväzujúce na príslušnú hmotnoprávnu úpravu; v novom rozhodnutí o veci súd prvého stupňa rozhodne o náhrade trov odvolacieho konania (§ 224 ods.3 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.