

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 4Co/76/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3211201622
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 03. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Lichnerová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2012:3211201622.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Oľgy Lichnerovej a členov senátu JUDr. Alice Beňovej a JUDr. Ivety Martinákovovej v právnej veci navrhovateľky: R. U., bytom X., A. Y. XXXX/X, zastúpenej Mgr. F. M., Z., P. X proti odporcovi F. F. s. r.o., IČO: XX XXX XXX, X., P. XX, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bánovce nad Bebravou zo dňa 26. októbra 2011, č. k. 5C/66/2011-67 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e .**

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým medzitímnym rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľke dňa 01.03.2011 je neplatná. Z vykonaného dokazovania súd zistil, že navrhovateľka bola zamestnankyňou odporcu od 01.07.2008 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 26.05.2008. Na základe dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 01.09.2008 sa zmenil druh práce a mzda navrhovateľky. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 25.02.2011 doručoval odporca navrhovateľke na pracovisku list označený ako "upozornenie na nevhodné správanie a výzva na bezodkladnú nápravu". Navrhovateľka odmietla list prevziať. V liste odporca uviedol, že dňa 25.02.2011 navrhovateľka svojim nevhodným správaním na pracovisku porušila pracovnú disciplínu. Jej správanie voči nadriadenému, ako i komunikácia s nadriadeným, boli neprofesionálne, urážlivé a nevhodné. Odporca navrhovateľku v liste vyzval na nápravu hore uvedeného, a to bezodkladne a ďalej ju v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce upozornil, že v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny v priebehu nasledujúcich šiestich mesiacov s ňou môže skončiť pracovný pomer výpoveďou. Dňa 03.03.2011 zaslal odporca navrhovateľke list zo dňa 01.03.2011 označený ako upozornenie na neinformovanie nadriadeného o neprítomnosti. V liste sa uvádza, že navrhovateľka dňa 01.03.2011 včas neinformovala zamestnávateľa o svojej neprítomnosti, čím porušila pracovný poriadok stanovený podľa Zákonníka práce, podľa ktorého je povinná informovať zamestnávateľa o svojej neprítomnosti minimálne jednu hodinu pred začatím pracovnej zmeny. Odporca listom zároveň dáva navrhovateľke na vedomie, že v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce dňom 01.03.2011 s ňou rozvážuje pracovný pomer výpoveďou. List za odporcu podpísal pán L. R. a bol zaslaný navrhovateľke bez určenia do vlastných rúk na adresu jej predchádzajúceho bydliska. Listom zo dňa 01.04.2011 navrhovateľka odporcovi oznámila, že dôvod výpovede považuje za vykonštruovaný a výpoveď za neplatnú. Dňa 13.04.2011 dala navrhovateľka podnet Inšpektorátu práce Trenčín (ďalej len inšpektorát) na vykonanie inšpekcie u odporcu. Inšpektorát zistil, že zamestnávateľ (odporca) porušil ustanovenie § 84 ods. 4 Zákonníka práce tým, že nepreukázal, že navrhovateľku oboznámil s pracovným poriadkom vydaným dňa 05.02.2010. Zamestnávateľ podľa inšpektorátu porušil aj ustanovenie § 38 ods. 2 Zákonníka práce tým, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou nezaslal navrhovateľke na poslednú adresu zamestnanca, ktorá mu je známa, ako doporučenú zásielku s poznámkou "do vlastných rúk". Podľa inšpektorátu zamestnávateľ ďalej porušil ustanovenia § 62 ods. 1, § 63 ods. 5 a 75 ods. 2 písm.

a), d) Zákonníka práce tým, že dal navrhovateľke výpoveď, pričom pracovný pomer sa skončil bez uplynutia výpovednej doby v trvaní 2 mesiacov, neoboznámil navrhovateľku s dôvodom výpovede a neumožnil jej vyjadriť sa k nemu a vydal jej potvrdenie o zamestnaní, v ktorom nesprávne uviedol dobu trvania pracovného pomeru. Od 01.03.2011 do 15.05.2011 bola navrhovateľka práceneschopná, od 16.05.2011 do 21.06.2011 bola evidovaná ako uchádzač o zamestnanie, následne sa zamestnala u iného zamestnávateľa, od 27.06.2011 do 30.01.2011 bola práceneschopná a od 31.08.2011 je evidovaná ako uchádzač o zamestnanie. Podľa prezenčnej listiny zo dňa 02.09.2009 sa navrhovateľka zúčastnila školenia u odporcu s názvom "Pol hodinu pred začiatkom pracovnej zmeny musí každý pracovník nahlásiť neprítomnosť svojmu vedúcemu!". Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 18.04.2010 je pán M. L. R. riaditeľom odporcu a podľa nej má plnú zodpovednosť pri rozhodovaní o prijímaní, prepúšťaní a odmeňovaní zamestnancov. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že predmetom tohto konania je rozhodovanie o platnosti výpovede, ktorú dal odporca navrhovateľke, a o nároku navrhovateľky na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd dospel k záveru, že základom pre rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru je najskôr rozhodnutie o návrhu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, a preto týmto rozsudkom rozhodol iba o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t. j. iba o časti prejednávanej veci v zmysle § 152 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku tzv. čiastočným rozsudkom, v súdnej praxi označovaným aj medzitímnym. O zvyšku prejednávanej veci, t. j. o uplatnenom nároku na náhradu mzdy rozhodne súd po tom, čo nadobudne právoplatnosť rozsudok v časti o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Z vykonaného dokazovania mal súd prvého stupňa preukázať, že návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru navrhovateľky ako zamestnankyne odporcu výpoveďou zo strany odporcu ako zamestnávateľa zo dňa 01.03.2011 je dôvodný a výpoveď je neplatná. Z vykonaného dokazovania bolo jednoznačne preukázané, že odporca ako zamestnávateľ nedoručoval a nedoručil navrhovateľke výpoveď do vlastných rúk. Toto potvrdil aj samotný odporca, a preto ohľadne tejto skutočnosti nebolo vo veci potrebné vypočuť svedkyňu R. X., matku navrhovateľky, ktorá výpoveď prevzala. Odporca ako zamestnávateľ tým porušil ustanovenie § 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce je preto výpoveď neplatná. Pokiaľ aj odporca namietal, že sa navrhovateľka o výpovedi dozvedela od svojej matky, tak takáto námietka je irelevantná vzhľadom k porušeniu povinnosti zamestnávateľa doručiť výpoveď zamestnancovi do vlastných rúk pod sankciou neplatnosti. Povinnosť doručiť výpoveď do vlastných rúk zamestnancovi má zamestnávateľ a nie iná osoba. Pokiaľ bola výpoveď doručená inej fyzickej osobe, než zamestnancovi a táto osoba aj zamestnanca o výpovedi oboznámi, prípadne mu ju odovzdá, nemožno takýto postup považovať za doručenie výpovede zamestnávateľom do vlastných rúk zamestnanca. Pokiaľ ide o ďalšie namietané dôvody, pre ktoré by mala byť výpoveď neplatná, tak táto je neplatná aj z dôvodu, že navrhovateľke bola daná výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny - konkrétnej povinnosti, ktorá mala navrhovateľke vyplývať z pracovného poriadku, a to informovať zamestnávateľa o svojej neprítomnosti minimálne hodinu pred začatím zmeny. Podľa zistení inšpektorátu práce zamestnávateľ na pracovisku uplatňoval pracovný poriadok vydaný dňa 05.02.2010, no odporca nijakým spôsobom nepreukázal, že navrhovateľku s ním oboznámil, a preto nie je daný ani vecný dôvod výpovede, t. j. porušenie pracovnej disciplíny porušením povinnosti vyplývajúcej z pracovného poriadku. Uvedené neinformovanie zo strany navrhovateľky by bolo možné posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny - povinnosti, ktorá jej vyplýva z ust. § 144 Zákonníka práce, avšak iba ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pretože sa nejedná o neospravedlnenú absenciu a z ďalších okolností je zrejmé, že ani deň predtým nebola navrhovateľka v práci pre ospravedlniteľnú prekážku - návštevu lekára s dieťaťom a ešte v ten deň (01.03.2011) zabezpečila doručenie potvrdenia o prekážke v práci zamestnávateľovi prostredníctvom inej zamestnankyne odporcu. Pre uvedené menej závažné porušenie pracovnej disciplíny mohol dať odporca navrhovateľke výpoveď iba v tom prípade, že bola v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornená na možnosť výpovede. V takomto prípade by však zamestnávateľ musel dôvod výpovede skutkovo vymedziť tak, aby v nej uviedol aj predchádzajúce menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré na možnosť výpovede zamestnankyňu upozornil. Toto však odporca neurobil, čím dôvod výpovede nie je dostatočne skutkovo vymedzený. Upozornenie na možnosť výpovede zo dňa 25.02.2011 je upozornením na možnosť výpovede v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny. Toto upozornenie bolo navrhovateľke doručené na pracovisku dňa 25.02.2011, pričom účinky doručenia nastali tým, že navrhovateľka ho odmietla prevziať. Jeho následne doručovanie zo strany odporcu poštou už preto nebolo potrebné. Aj toto upozornenie je však vágne a neurčité, pretože z dokazovania bolo preukázané, že u odporcu je viac stupňov riadenia a navrhovateľka mala viacerých nadriadených, pričom z upozornenia nie je zrejmé, voči ktorému z nadriadených a kým konkrétnym spôsobom sa mala navrhovateľka dopustiť urážlivého správania, ktoré by svojou intenzitou bolo porušením

pracovnej disciplíny. Toto napokon aj navrhovateľka spochybnila a odporca nenavrhol žiaden dôkaz na preukázanie porušenia pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky v zmysle upozornenia. Pokiaľ namietala navrhovateľka, že výpoveď nebola podpísaná štatutárnym zástupcom odporcu, tak v konaní bol preukázaný opak, keď výpoveď podpísal pán L. R., riaditeľ odporcu, pričom jeho oprávnenie na skončenie pracovného pomeru so zamestnancami mu vyplýva z jeho pracovnej zmluvy, ktorú za odporcu s ním uzatvoril konateľ spoločnosti. Pokiaľ navrhovateľka ďalej namietala neplatnosť výpovede z dôvodu, že nebola vopred oboznámená s dôvodom výpovede a zamestnávateľ jej neumožnil vyjadriť sa k nemu, tak nesplnenie tejto povinnosti neplatnosť výpovede podľa Zákonníka práce nespôsobuje. Z uvedeného dôvodu by však mohla byť neplatnosť výpovede posudzovaná ako neplatnosť právneho úkonu v zmysle ustanovení Občianskeho zákonníka o platnosti právnych úkonov, a to aj v súlade so všeobecne uplatňovanou zásadou dobromyseľnosti a spravodlivosti v právnych vzťahoch vyjadrenú v § 15 Zákonníka práce a potrebou posudzovať každý právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch tak, aby to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedalo dobrým mravom. V týchto širších súvislostiach a v spojení s viacerými porušeniami Zákonníka práce zo strany odporcu pri rozvázovaní pracovného pomeru s navrhovateľkou tak, ako skonštatoval inšpektorát práce, možno považovať výpoveď za neplatnú aj z tohto hľadiska. Prvoradým dôvodom neplatnosti výpovede je však jej nedoručenie zo strany zamestnávateľa (odporcu) zamestnankyni (navrhovateľke) do vlastných rúk a ďalšie dôvody a okolnosti súd uvádza len pre úplnosť. Na základe uvedeného súd návrhu vyhovel a určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľke listom zo dňa 01.03.2011 je neplatná. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 15, § 17 ods. 2, § 38 ods. 1, 2, 4, § 59 ods. 1 písm. b/, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e/, ods. 3, 5, § 77, § 79 ods. 1, § 81 písm. c/, § 84 ods. 1-4, § 144 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011, § 152 ods. 2 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie odporca, navrhol ho zmeniť tak, že návrh navrhovateľky bude zamietnutý. Uviedol, že súhlasí s formálnou chybou jeho zamestnankyne, ktorá poslala výpoveď doporučené, avšak bez poznámky do vlastných rúk, avšak napriek tomu žiadala, aby súd v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce rozhodol, že aj keď bola výpoveď daná neplatne, nemožno od zamestnávateľa /odporcu/ spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, navrhovateľku, naďalej zamestnával. Poukázal na to, že sa rozhodol rozviazať pracovný pomer s navrhovateľkou okamžite z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, na ktoré bola písomne upozornená. Navrhovateľka v prvostupňovom konaní spochybnila obe písomné upozornenia, ktoré boli dôvodom skončenia pracovného pomeru. Jej výpoveď na pojednávaní sa však v zásadných bodoch líšila od skutočného priebehu udalostí, ktoré sčasti, aj písomne potvrdila v samotnom návrhu na začatie súdneho konania. Ďalej poukázal na to, že na súdnom pojednávaní upozornil na manipulatívnu a klamstve založenú výpoveď navrhovateľky, avšak súd prvého stupňa uznal výpoveď navrhovateľky za pravdivú; a to i v bode, kde navrhovateľka zapierala udalosti, ktorými očitými svedkami boli ako L. R., tak i ďalší zamestnanci odporcu. Uviedol, že dňa 25.02.2011 doručili navrhovateľke na pracovisku list označený ako „upozornenie na nevhodné správanie a výzva na bezodkladnú nápravu“. Obsahom bolo upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny - neprofesionálneho a urážlivého správania voči svojmu nadriadenému. Upozornenie dostala navrhovateľka v súvislosti slovnej urážky svojej priamej nadriadenej, vedúcej zmeny U. X., ku ktorému došlo počas porady celej zmeny s riaditeľom spoločnosti dňa 25.02.2011. Počas nej došlo k protichodným názorom na prácu nadčas, ktorú zamestnávateľ požadoval od zamestnancov. Navrhovateľka podnecovala ostatné zamestnankyne, aby sa práce nadčas nezúčastnili, veď „predsa majú svoje práva“. Vedúca zmeny U. X. sa na margo situácie obrátila k riaditeľovi a poznamenala: „Vidíte pán riaditeľ, toto je čo, s čím mám stále problém. Vždy sa nájde niekto, kto tie ženy demotivuje.“ Navrhovateľka vtedy pristúpila k svojej priamej nadriadennej, U. X., a ráznym a dehonestujúcim hlasom ju pred všetkými slovne napadla: „Ty - si svoju depresiu vylietavaj na niekom inom a nie na mne!“ Zamestnávateľ žalobkyni ihneď oznámil, že za uvedené dostane písomné napomenutie, čo sa aj o niekoľko hodín stalo. Toto písomné napomenutie odmietla prevziať. Namietal, že na pojednávaní navrhovateľka odmietla, že uvedené slová niekedy použila a voči svojej nadriadenej sa nikdy nevhodne nesprávala. Touto výpoveďou spochybnila písomné upozornenie a súd na základe toho rozhodol, že upozornenie nie je skutkovo vymedzené a preto nemôže zakladať dôvod na výpoveď a to aj napriek tomu, že L. R. potvrdil udalosti tak, ako sú vyššie uvedené. Na tieto okolnosti navrhol vypočuť ďalších svedkov a to U. X.. Ďalej poukázal na druhé písomné upozornenie, ktoré zakladá dôvod skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou, ktoré bolo dané v súvislosti s opakovaným porušením povinností zamestnanca oznámiť svojmu zamestnávateľovi prekážku, ktorá bráni zamestnancovi vykonať svoju prácu. Navrhovateľka dňa 28.02.2011 mala nastúpiť na nočnú

zmenu. V ten deň však šla so svojím dieťaťom k lekárovi a preto nemohla prísť do práce. Túto skutočnosť však neoznámila. Zamestnávateľ sa o tejto prekážke dozvedel až na druhý deň ráno. Namietal, že navrhovateľka na súdnom pojednávaní uviedla, že skutočnosť, že do práce v daný deň nenastúpi, oznámila kolegyni U. M.. Táto u odporca vykonáva činnosť výrobného operátora a nie je nadriadená navrhovateľky. Súd prvého stupňa však uznal, že vzhľadom na viacstupňové vedenie spoločnosti si navrhovateľka naozaj svoju úlohu splnila. Dňa 01.03.2011 mala navrhovateľka opäť nastúpiť na nočnú zmenu. V dopoludňajších hodinách však navštívila lekára, ktorý ju uznal dočasne práceneschopnou. Potvrdenie o tejto pracovnej neschopnosti si našla zmenová vedúca, priama nadriadená navrhovateľky, na svojom stole až na druhý deň ráno. Navrhovateľka na pojednávaní uviedla, že potvrdenie poslala po U. U., ktorá ho údajne ešte v ten deň odovzdala nadriadenej X.. Namietal, že tieto sa však nemohli stretnúť, nakoľko slečna X. pracovala počas rannej zmeny a pani U. počas nočnej. Ďalej poukázal na to, že navrhovateľka bola kľúčovou zamestnankyňou. V uvedenom období bolo niekoľko zamestnancov požiadanych, aby vytvorili z pôvodných dvoch tretiu zmenu, kým odporca neprijme nových zamestnancov. Preto tvrdenie navrhovateľky na pojednávaní, že na jej pracovnú pozíciu boli vyškolené ďalšie dve zamestnankyne, bolo neopodstatnené. Navyše tieto boli v danom období len v zaškoľovacom procese. Ďalej dôvodil, že list oznamujúci okamžité skončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou jej bol zaslaný doporučené, na poslednú známu adresu. Na tejto však navrhovateľka už viac ako 2 roky nebýva. Navrhovateľka na pojednávaní uviedla, že odporcu o zmene adresy upovedomila. Avšak na výplatnej páske, ktorú dostáva každý mesiac v tomto období, bola celý čas uvedená predošlá adresa a nikdy na to neupozornila. Mal za to, že zo strany navrhovateľky došlo k opakovanému porušeniu pracovnej disciplíny. Na súde prvého stupňa sa snažil preukázať, že navrhovateľka spolu s ďalšími dvoma kolegynami, ktoré taktiež, ako ona boli požadované, aby v kritickom období vytvorili tretiu zmenu, svojím identickým, úmyselným a cieľovým zamlčovaním svojej absencie na protest proti práci nadčas a dokázaniu odporcovi, čo v sile dokázu, vážne ohrozili bežný chod výrobného procesu.

Navrhovateľka v písomnom vyjadrení k odvolaniu odporcu navrhla napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Poprela, že by podnecovala ostatné zamestnankyne, aby sa nezúčastňovali práce nadčas. Zároveň citát „predsa majú svoje práva“ nikdy nepoužila a zo strany odporcu je vykonštruovaný. Rovnako poprela, že by adresovala U.Z. slová „ty si svoju depresiu vyliievaj na niekom inom a nie na mne“. Ohľadom písomného upozornenia zo strany odporcu sa na súde už pravdivo vyjadřila, vypočutie ďalších svedkov považovala za predmetné. Poukázala na to, že U. M., ktorá momentálne pracuje ak operátor výroby, v čase jej neprítomnosti dňa 28.02.2011 pracovala ako team-leader. Zo strany odporcu bolo komunikované, že všetky pracovné záležitosti majú riešiť s team-leaderom. Ďalej ten záležitosti rieši so zmenovým vedúcim. Vedúci - s vedúcim výroby, ten s riaditeľom. Takto im bola prezentovaná hierarchia spoločnosti. Nesúhlasila s vyjadrením odporcu, že bola kľúčovou zamestnankyňou. Ďalšie dve zamestnankyne pracovali s ňou na jednej zmene, t. j. U. M. /team-leader/, U. U.. Obe pracovníčky mohli a vždy vykonávali jej pracovnú činnosť počas jej neprítomnosti. Ďalej uviedla, že zmenu svojej poslednej adresy riadne nahlásila po prehlásení trvalého pobytu. Prvú písomnosť od odporcu na novú adresu dostala už 25.08.2009. To znamená, že zmena adresy evidovaná bola. Zároveň za klamstvo označila tvrdenie odporcu, že na chybu vo výplatných páskach nikdy neupozornila. Uviedla, že chybu oznamovala viackrát viacerým kompetentným. Poslednú výplatnú pásku síce dostala 23.04.2011 na aktuálnu adresu, no na výplatnej páske stále figurovala stará adresa, na ktorú upozorňovala a bola aj predmetom žaloby. Bola iba prečiarknutá perom a dopísaná súčasná adresa. Dôvodila, že v máji 2011 bola po potrebné dokumenty pre prihlásenie sa na úrade práce. Opäť jej boli vystavené na starú adresu. Poukázala na to, že pokiaľ by si bola vedomá chyby, neriešila by situáciu s inšpektorátom práce a následne súdnou cestou, keď obe tieto inštitúcie jej dali za pravdu. Zároveň poukázala na to, že po súdnom pojednávaní jej volala pani U. /prísediaca na súde/ zo spoločnosti odporcu, aby si napísala, čo si nárokuje. E-mail bol odoslaný dňa 27.10.2011. Na tento už však nebola žiadna reakcia, nedvíhali jej telefón, odmietli komunikovať. Po kolegyni p. G. jej odkázali, že jej nemajú čo povedať.

Krajský súd v Trenčíne ako odvolací súd preskúmal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 212 ods. 1, § 214 ods. 2 v spojení s § 156 ods. 3 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Odvolačný súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce otázky a námietky, ktoré boli v odvolaní odporcom vznesené a plnom rozsahu sa stotožňuje so skutkovými aj právnymi závermi súdu prvého stupňa. Z daného titulu si odvolací súd osvojuje dôvody napadnutého rozsudku, v celom rozsahu na ne poukazuje v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p.. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku dodáva nasledovné:

Predmetom konania v danej veci je určenie, že rozviazanie pracovného pomeru odporcom zo dňa 01.03.2011 je neplatné a nárok navrhovateľky na náhradu mzdy.

Prejednávanú vec vzhľadom k daniu výpovede zo dňa 01.03.2011 je potrebné posudzovať podľa Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.08.2011. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že základom pre rozhodnutie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru je najskôr rozhodnutie o návrhu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a preto napadnutým rozsudkom rozhodol iba o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. iba o časti prejednávanej veci v zmysle § 152 ods. 2 O.s.p. tzv. čiastočným rozsudkom, v súdnej praxi označovaným aj medzitímny. O zvyšku prejednávanej veci, t. j. o uplatnenom nároku na náhradu mzdy, rozhodne súd po tom, čo nadobudne právoplatnosť rozsudok v časti o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Súd prvého stupňa založil svoje rozhodnutie na tom právnom závere, že odporca ako zamestnávateľ nedoručoval a nedoručil navrhovateľke výpoveď do vlastných rúk. Toto potvrdil aj samotný odporca a preto ohľadne tejto skutočnosti nebolo potrebné vo veci vypočuť svedkyňu R. X., matku navrhovateľky, ktorá výpoveď prevzala. Odporca ako zamestnávateľ tým porušil ust. § 38 ods. 1,2 Zákonníka práce a v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce je preto výpoveď neplatná. Táto skutočnosť nebola ani medzi účastníkmi konania sporná, napokon odporca v samotnom odvolaní uznáva, že z tohto dôvodu bola výpoveď zo dňa 01.03.2011, daná navrhovateľke, neplatná. Toto bol prvoradý dôvod neplatnosti výpovede, i keď súd prvého stupňa v odôvodnení svojho rozsudku poukázal i na širšie súvislosti v spojení s viacerými porušeniami Zákonníka práce zo strany odporcu pri rozväzovaní pracovného pomeru navrhovateľkou, tak, ako to konštatoval i Inšpektorát práce, tieto dôvody a okolnosti uviedol súd prvého stupňa len pre úplnosť.

Odvolačný súd zdieľa právny záver súdu prvého stupňa, jeho odôvodnenie v napadnutom rozsudku, že prvoradým dôvodom neplatnosti výpovede je jej nedoručenie zo strany zamestnávateľa /odporcu/ zamestnankyni /navrhovateľky/ do vlastných rúk.

Podľa § 79 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 vždy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Vychádzajúc z citovaného zákonného ustanovenia nebolo potom podľa názoru odvolacieho súdu dôvodná ani ďalšia námietka odporcu uvádzaná v odvolaní, a to, že aj keď bola výpoveď daná navrhovateľke daná neplatne, nemožno spravodlivo od odporcu požadovať, aby navrhovateľku naďalej zamestnával.

Odvolačný súd má za to, že ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce ust. § 47 Zákonníka práce. Výnimkou je, ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer medzi zamestnávateľom a

zamestnancom skončí iba na základe súdneho rozhodnutia. Domáhať sa v tomto smere rozhodnutia súdu bude na zamestnávateľovi. Toto právo môže uplatniť podaním samostatného návrhu na začatie konania alebo uplatnením vzájomného návrhu o náhradu mzdy /§ 97 O.s.p./ . Naliehavý právny záujem na takomto určení zamestnávateľ nemusí preukazovať.

Z obsahu spisu vyplýva, že navrhovateľka oznámila odporcovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával z dôvodu, že skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu považovala za neplatné. Pokiaľ bol odporca toho názoru, že nemožno od neho /ako zamestnávateľa/ spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku /zamestnanca/ naďalej zamestnával, bolo na ňom, aby sa v tomto smere domáhal rozhodnutia súdu. Odporca však nepodal návrh, aby súd rozhodol, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnankyňu ďalej zamestnával a preto ani súd nemohol /bez návrhu/ o tomto jeho nároku rozhodnúť.

Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako vecne správne potvrdil.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné .