

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 1CoPr/12/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8111224783
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 10. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Angelovič
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2012:8111224783.1

Uznesenie

Krajský súd v Prešove vo veci žalobcu: Doc. Ing. B. P., PhD., nar. XX.X.XXXX, bytom O., Ul. B. č. X., zastúpeného JUDr. Františkom Komkom, advokátom v Prešove, Ul. Hlavná č. 27 a JUDr. Jánom Garajom, advokátom v Prešove, Ul. Florianova č. 2, proti žalovanému: Prešovská univerzita v Prešove, so sídlom v Prešove, Ul. 17. novembra č. 15, zastúpenému JUDr. Alojzom Naništom, advokátom v Prešove, Ul. Sládkovičova č. 8, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 10 Cpr 1/2011 - 95 zo 16.3.2012 takto

rozhodol:

Zrušuje rozsudok a vracia vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané žalovaným listom sp. zn. 373/2011 - R zo 14.7.2011 je neplatné a zároveň sa domáhal náhrady mzdy za obdobie od 15.7.2011 do budúcnosti. Zaviazal žalobcu zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 636,05 Eur na účet jeho právneho zástupcu a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Vychádzal zo zistenia, že žalobca počas trvania pracovného pomeru u žalovaného porušil pracovnú disciplínu tým, že bez podpísanej dovolenky sa zdržiaval mimo svojho pracoviska, pričom na pracovisko sa nedostavil ani po výzve svojho nadriadeného. Žalobca bez podpísaného dovolenkového lístka sa zdržiaval v dňoch 14.6. až 24.6. 2011 v Egypte a následne do 29.6.2011 v Bratislave, pričom na pracovisko sa dostavil až dňa 30.6.2011. Pri samotnom posúdení toho, či sa zdržiaval žalobca mimo svojho pracoviska oprávnené alebo neoprávnené, súd dospel k záveru, že sa jednalo o neoprávnené zdržiavanie sa mimo pracovisko a nedošlo k čerpaniu dovolenky v danom čase a to ani náhradnou formou za dovolenku, počas ktorej mal byť žalobca na svojom pracovisku. Jedná sa o konštrukcie, ktoré nepozná a neupravuje Zákonník práce. Je nepochybné, že žaloba nemal podpísaný dovolenkový lístok a taktiež osoby, ktoré mu boli priamo nadriadené, popreli skutočnosť, že by sa zdržiaval mimo svojho pracoviska s ich vedomím a dovoľením.

Pokiaľ sa týka námietok ohľadom prerokovania skončenia pracovného pomeru odbormi a v tejto súvislosti navrhnutými dôkazmi, súd považuje za potrebné uviesť, že z listinných dôkazov založených v spise je nepochybné prerokovanie, ako aj súhlas s postupom zamestnávateľa.

Preto súd žalobu zamietol.

Výrok o trovách konania odôvodnil ustanovením § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalobca.

Poukázal na to, že z listu žalovaného zo 14.7.2011 jasne a konkrétne nevyplýva dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. čerpanie dovolenky bez vypísania dovolenkového lístka, pretože z obsahu tohto listu jasne nevyplýva, v ktorých presne špecifikovaných dňoch mal takto neoprávnené dovolenku čerpať. Keďže nebolo použité konkrétne vymedzenie, nie je tým naplnený požadovaný znak konkretizácie okamžitého skončenia pracovného pomeru, a preto aj z tohto neurčitého vymedzenia porušenia pracovnej disciplíny je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Ďalším dôvodom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je aj porušenie ustanovenia § 74 Zákonníka práce, a to povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov. V prejednávanej veci nedošlo k riadnemu prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože účasť zástupcov zamestnancov, ktorí tvoria Radu základných organizácií pri Prešovskej univerzite v Prešove, tvoria zástupcovia jednotlivých fakúlt. Na znak toho, že nedošlo vopred k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru príslušným odborovým orgánom, žalobca v rámci dokazovania navrhol súdu predvolať a vypočuť všetkých členov Rady základných organizácií pri Prešovskej univerzite v Prešove, pretože zo strany predsedu rady a jedine prítomnej M. R. mu bolo oznámené, že musia dať kladné stanovisko, pretože sú pod nátlakom a je to od nich požadované. Prerokovania sa nezúčastnili všetci členovia Rady, ale iba dvaja takýto členovia.

Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod skončenia pracovného pomeru, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo.

Súd prvého stupňa sa nevyporiadal so skutočnosťami, že zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku na zotavenie za podmienok a v dĺžke ustanovenej Zákonníkom práce, že zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca, že v mesiacoch júl a august sú vysokoškolskí učitelia povinní vyčerpať najmenej 5 týždňov dovolenky a že žalobca ako zamestnanec mal v predchádzajúcom kalendárnom roku vyčerpaných 36 dní dovolenky. Taktiež sa súd v žiadnom prípade nevyporiadal s písomnými dôkazmi, ktoré predložil a to čo sa týka vykazovania evidencie dochádzky na pracovisku, kde z prvého záznamu o vykazovaní dochádzky je zrejmé, že v dňoch 14.6. až 29.6. čerpal dovolenku. Taktiež je potrebné poukázať na zaužívaný systém a prax na pracovisku žalovaného, kde vykonával rôzne funkcie ako prodekan a pracovne podliehal jedine dekanovi, pričom tak samotný dekan, ako aj prodekani nikdy nezaznamenávali a nezapisovali svoju neúčasť na pracovisku. Na základe toho navrhol, aby odvolací súd rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

V doplňujúcom podaní k svojmu odvolaniu upriamil žalobca pozornosť na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 173/2006, podľa ktorého pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prihliada k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú vykonáva, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca a podobne.

Žalobca telefonicky oznámil, že sa nachádza v zahraničí a že v deň, kedy bol predvolaný na pohovor sa bude nachádzať v Bratislave z dôvodu promócie jeho dcéry. Bolo teda objektívne nemožné a nelogické, aby sa na takto určený termín dostavil na predmetný pohovor.

Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu nevyjadril.

Odvolačný súd prejednal vec podľa § 212 ods. 1,2 O.s.p. a to bez nariadenia pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) a zistil, že nie sú podmienky pre potvrdenie, ani pre zmenu rozsudku, pretože tento bol vydaný na základe nedostatočne zisteného skutkového stavu a navyše je aj nepreskúmateľný.

Nepreskúmateľnosť rozhodnutia je potrebné vždy hodnotiť ako odňatie účastníkovi možnosti konať pred súdom, pretože tento minimálne v štádiu odvolacieho konania nemôže reagovať na nepreskúmateľné závery súdu prvého stupňa, čo je zároveň dôvodom na zrušenie rozhodnutia podľa § 221 ods. 1 písm. f) O.s.p.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

V predmetnej veci súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav, pretože sa nevyporiadal so všetkými námietkami vznesenými žalobcom v predmetnom konaní.

Predovšetkým je potrebné poukázať na to, že súd prvého stupňa nevyhovел návrhu na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov, hoci takýto návrh zo strany žalobcu bol daný, a to pokiaľ ide o závažnú okolnosť vyplývajúcu z § 74 Zákonníka práce v podobe prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného vo vzťahu k žalobcovi v orgáne zástupcov zamestnancov. Z indícií, ktoré predniesol žalobca ako súčasť svojho návrhu na doplnenie dokazovania vyplýva, že údajne bolo síce dané súhlasné stanovisko k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom, avšak v skutočnosti tento návrh zo strany žalovaného v orgáne zástupcov prerokovaný nebol riadnym spôsobom, pretože Rada zástupcov zamestnancov nezasadla v kompletom zložení.

Za týchto okolností nie sú objasnené všetky záležitosti týkajúce sa tohto prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov.

Súd prvého stupňa sa taktiež nevyporiadal so závažným dôkazom predloženým v tomto konaní, a to s evidenciou dochádzky v jej prvotnej podobe, z ktorej vyplýva, že v období od 14.6. do 29.6.2011 mal žalobca dovolenku. Následne bola predložená zo strany žalovaného do spisu opravená verzia evidencie dochádzky, v ktorej už mal vykázanú absenciu. Tieto okolnosti taktiež vzbudzujú pochybnosti o hodnovernosti tvrdení žalovaného, že neprítomnosť žalobcu na pracovisku bola neospravedlnená a bez vedomia žalovaného.

Pokiaľ súd prvého stupňa upriamuje pozornosť aj na údajné plagiátorstvo zo strany žalobcu, je potrebné konštatovať, že predmetom tohto konania nie je riešenie tejto otázky, avšak je potrebné skúmať, či vôbec došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a akej intenzity je toto porušenie pracovnej disciplíny zo strany zodpovedného zamestnanca práve z dôvodu posúdenia intenzity závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Pokiaľ súd prvého stupňa argumentuje tým, že konštrukciu čerpania dovolenky, ako ju prezentoval žalobca v tomto konaní, Zákonník práce nepozná, je potrebné poukázať na to, že z výpovede žalobcu vyplýva, že takýto spôsob bol praxou v podmienkach organizácie a žalobca tak urobil práve na žiadosť organizácie, teda po dohode s tajomníkom Fakulty.

Predovšetkým je v prvom rade nevyhnutné vypočítať všetkých členov Rady zástupcov zamestnancov k otázke prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, najmä v podobe tej, či toto prerokovanie sa uskutočnilo, ale predovšetkým, či bola podaná žiadosť zo strany žalovaného o takéto prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce.

Taktiež bude musieť súd prvého stupňa vyhodnotiť a na základe návrhu žalobcu, prípadne doplniť dokazovanie ohľadom prvotnej evidencie dochádzky do práce, z ktorej nepochybne vyplýva to, že tvrdenia žalobcu by mohli byť pravdivé v podobe náhradného čerpania dovolenky už skôr vypísanej na základe dovolenkového lístka v súlade s článkom 16 ods. 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity v Prešove (č.l. 43 spisu), pričom z prevádzkových dôvodov si túto dovolenku nemohol žalobca vyčerpať v termíne uvedenom na dovolenkovom lístku. V tomto smere nie je právne významné, že Zákonník práce takúto konštrukciu nepozná, pokiaľ z dôvodu plnenia pracovných povinností a z dôvodu požiadavky žalovaného ako zamestnávateľa (tak ako to tvrdí žalobca) k takémuto postupu pri čerpaní dovolenky muselo dôjsť. V tejto súvislosti sa žiada doplniť dokazovanie aj o konkrétne zistenia, akú konkrétnu prácu žalobca vykonával v čase, keď mal formálne na základe dovolenkového lístka dovolenku vypísanú.

Pokiaľ ide o deň 27.6.2011, ktorý sa taktiež spomína v predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo 14.7.2011 pod sp. zn. 373/2011 - R , je potrebné konštatovať, že v tomto smere je tento právny úkon zo strany žalovaného zmätočný. Totiž na jednej strane toto podanie tento dátum spomína, uvádza, že na toto stretnutie za účelom prerokovania istých záležitostí sa žalobca nedostavil, hoci naň dostal aj písomnú pozvánku zo 16.6.2011, avšak v ďalšom texte sa ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru udáva čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného, pričom táto dovolenka mala byť čerpaná (neoprávnene) od 14.6.2011 do 24.6.2011. V tomto smere je potrebné prisvedčiť odvolacím námietkam žalobcu a dátumom 27.6.2011 v ďalšom konaní nie je potrebné sa zaoberať, pretože vlastne nejde o dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru a týmto dôvodom je len údajné neoprávnené čerpanie dovolenky v období od 14.6. do 24.6.2011.

Až po takto naznačenom dokazovaní bude možné vo veci zákonne rozhodnúť. Súd prvého stupňa vykoná aj ďalšie dokazovanie na základe vlastnej úvahy, alebo na základe návrhu strán prednesených v ďalšom konaní, ak sa ukáže taká potreba.

V konečnom rozhodnutí o veci rozhodne súd prvého stupňa aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

Poučenie:

Proti uzneseniu odvolanie nie je prípustné.