

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 5C/262/2010  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110249291  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 11. 2012  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Katarína Škultétyová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2012:1110249291.7

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v Bratislave v konaní pred sudkyňou Mgr. Katarínou Škultétyovou v právnej veci navrhovateľa: F. S. G., A., narodený XX.X.XXXX, bytom v N., M. XXXX/X, zastúpený Okenica Šula & Co, advokátska kancelária, so sídlom v Bratislave, Zámocká 30, proti odporcovi: Slovenská technická univerzita v Bratislave, IČO: 00 397 687, so sídlom v Bratislave, Vazovova 5, zastúpený JUDr. Boris Sobolovský, advokátom so sídlom v Bratislave, Záhradnícka 41 o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru takto

### rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľovi je

n e p l a t n á.

Súd návrh navrhovateľa na určenie, že pracovný pomer navrhovateľa založený na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 2.1.1990 trvá z a m i e t a.

Súd o náhrade mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, doplatku mzdy za mesiac júl 2010 s príslušenstvom, náhradu mzdy za dni 26.7.2010 a 27.7.2010 s príslušenstvom a o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnom ukončení konania o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajší súd dňa 20. 12. 2010 domáhal, aby súd určil za neplatnú výpoveď z pracovného pomeru danú mu odporcom dňa 28.07.2010 a aby určil, že pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02.01.1990 stále trvá. Navrhovateľ sa tiež domáhal náhrady mzdy vo výške 34,72 Eur denne odo dňa 01.11.2010 až do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, doplatku mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania od 01.09.2010 do zaplatenia, náhrady mzdy za dni 26.07.2010 a 27.07.2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania od 01.09.2010 do zaplatenia a náhrady trov konania. Uviedol, že s odporcom ako zamestnávateľom uzavrel dňa 02.01.1990 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonával u odporcu prácu na pozícii výskumného pracovníka vysokej školy. Dňa 28.07.2010 obdržal navrhovateľ podanie dekana Fakulty elektrotechniky a informatiky Slovenskej technickej univerzity v Bratislave, konajúceho v mene odporcu označené ako "Výpoveď z pracovného pomeru datované na 28.07.2010, ktorým dal odporca navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktorý by mohol zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer aj okamžite, ktorého sa mal dopustiť tým, že v dňoch 14.07.2012, 26.7.2010, 27.07.2010 nebol vôbec a dňa 28.7.2010 nebol do 10.00 hod. prítomný na pracovisku, pričom zamestnávateľa vopred nepožiadal o pracovné voľno a svoju neprítomnosť následne

ani relevantne neospravedlnil. Odporca neprítomnosť posúdil ako neospravedlnenú a vzhľadom na predchádzajúce problémy s dodržiavaním fondu pracovného času a závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, mal byť podľa odporcu daný dôvod na výpoveď z pracovného pomeru v súlade s § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Spolu s výpoveďou bolo navrhovateľovi doručené aj podanie dekana príslušnej fakulty, konajúceho v mene odporcu, označené ako neospravedlnená neprítomnosť v práci zo dňa 28.7.2010, v ktorom mu bolo oznámená neprítomnosť na pracovisku v dňoch 14.07.2010, 26.07.2010, 27.07.2010 a 28.07.2010, kedy nemal byť na pracovisku ešte o 9.30 hod., z dôvodu ktorej sa podľa odporcu dopustil porušenia povinností vyplývajúcich mu z pracovného pomeru. Zároveň mu odporca oznámil, že uvedené považuje za neospravedlnené zmeškanie práce bez nároku na mzdu a za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveď danú odporcom navrhovateľovi považuje tento za neplatnú, a to z dôvodov, na ktoré v tejto súvislosti v návrhu poukázal. Podľa tvrdení navrhovateľa nie je pravdou, že dňa 14.07.2010 nedostavil do práce. Uvedené preukazoval skutočnosťou, že v tento deň predložil svojmu priamemu nadriadenému prof. D. žiadosť o dovolenku, ktorú mal doručiť na jeho sekretariát v poludňajších hodinách, pričom na schválenie dovolenky, ktorú chcel čerpať v dňoch 15.07.2010 a 16.07.2010 čakal cca do 15.00 hod., kedy mu bolo oznámené, že nadriadený mu dovolenku schválil, tak ako to vyplýva z predloženého dovolenkového lístka. Neprítomnosť na pracovisku v dňoch 26.07.2010 a 27.07.2010 rovnako nemožno považovať za neospravedlnenú, nakoľko bol v tom čase ošetrovaný v zdravotníckom zariadení O.. M. Z., A., so sídlom v O., o čom vopred informoval pracovníčku sekretariátu. Túto skutočnosť preukazoval navrhovateľ fotokópiou priepustky opatrenej odtlačkom pečiatky ošetrojúceho lekára, ktorú pripojil k návrhu. Dňa 28.07.2010 bezprostredne po nástupe do zamestnania mal navrhovateľ v úmysle svoju neprítomnosť na pracovisku ospravedlniť, čo už však vzhľadom na doručenie vyššie označených podaní dekana (výpoveď a oznámenie o neospravedlnenej neprítomnosti) vykonať nestihol. Za pravdivú označil navrhovateľ skutočnosť, že dňa 28.07.2010 sa dostavil na pracovisko o 10.00. hod, teda polhodinu po čase najneskoršieho nástupu do zamestnania stanoveného internými predpismi odporcu, táto skutočnosť však nemôže zakladať nárok odporcu skončiť pracovný pomer s navrhovateľom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Tvrdenia odporcu uvádzané vo výpovedi o tom, že problémy s dodržiavaním fondu pracovného času mal aj v predchádzajúcom období odmietol, z dôvodu, že tieto sú účelové a ničím nepodložené. Navrhovateľovi bola konaním odporcu odopretá možnosť vyjadriť sa k dôvodom výpovede, čím sa odporca podľa jeho názoru dopustil konania v rozpore s ustanovením § 63 ods.5 Zákonníka práce. Vzhľadom na všetky uvedené dôvody mal navrhovateľ za to, že výpoveď z pracovného pomeru daná mu odporcom je vzhľadom na nesplnenie hmotnoprávných predpokladov, ktorých Zákonník práce pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou vyžaduje, neplatná, v dôsledku čoho mu v celom rozsahu vznikol nárok uplatnený týmto návrhom.

Odporca sa k návrhu navrhovateľa napriek povinnosti uloženej mu uznesením súdu zo dňa 12.1.2011, č.k. 5C 262/2010-20, doručeným mu dňa 18.01.2011 nevyjadril. Podaním doručeným prostredníctvom svojho právneho zástupcu dňa 01.03.2011 súdu oznámil, že za účelom mimosúdneho vyriešenia veci zaslali dňa 01.02.2011 navrhovateľovi výzvu k nástupu do práce.

Súd vykonal vo veci dokazovanie, a to výsluchom navrhovateľa, prednesmi právnych zástpcu navrhovateľa a odporcu, výsluchom svedkyne V. A., výsluchom svedka prof. S. D., A., oboznámil sa s listinnými dôkazmi - pracovnou zmluvou z 02.01.1990, výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 28.7.2010, listom dekana zo dňa 28.7.2010, oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 12.08.2010, vyjadrením predsedu príslušnej odborovej organizácie k žiadosti o prerokovanie výpovede, pracovným poriadkom odporcu, organizačným poriadkom odporcu, fotokópiu z evidencie dochádzky za obdobie od 12.7.2010 do 19.7.2010, listom eurodentMEDIMA s.r.o. o ošetrovaní navrhovateľa dňa 26.7.2010, listom priameho nadriadeného navrhovateľa adresovaného odporcovi zo dňa 21.09.2011, s úplným obsahom spisu, pričom zistil nasledovný skutkový stav :

Navrhovateľ ako zamestnanec uzatvoril s odpocom ako zamestnávateľom dňa 02.01.1990 pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej mal počnúc dňom 1.1.1990 vykonávať prácu samostatného odborného pracovníka I. Pracovný pomer účastníci uzatvorili na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou tri mesiace. Medzi základné povinnosti navrhovateľa patrilo vykonávať podľa pokynov organizácie osobne, svedomite a riadne pridelené práce, riadiť sa pritom pokynmi svojich vedúcich, pracovným poriadkom, predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a inými predpismi, zachovať pracovnú

disciplínu a predpisy o ochrane utajovaných skutočností. Dňa 28.07.2010 pristúpil odporca, resp. jeho zástupca k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 46 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ktoré navrhovateľ prevzal priamo pracovisku dňa 28.07.2010. Dôvodom uvedeným vo výpovedi bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal navrhovateľ dopustiť tým, že v dňoch 14.07.2010, 26.07.2010, 27.07.2010 a 28.07.2010 do 10.00 hod nebol prítomný na pracovisku, pričom zamestnávateľa vopred nepožiadal o pracovné voľno a svoju neprítomnosť ani následne relevantným spôsobom neospravedlnil, čím porušil povinnosť byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho po skončení pracovného času. Neprítomnosť na pracovisku bola teda posúdená ako neospravedlnená absencia a vzhľadom na predchádzajúce problémy s dodržiavaním pracovného času, i za závažné porušenie pracovnej disciplíny, odporca uvedené porušenie povinností kvalifikoval ako výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Vo výpovedi bola stanovená výpovedná doba 3 mesiace. Odporca ako vyplýva z listu založeného na č.l. 53 dňa 28.07.2010 prerokoval návrh výpovede s odborovou organizáciou zriadenou u zamestnávateľa (FEI STU). Predsedníčka odborovej organizácie s výpoveďou vyslovila súhlas.

Navrhovateľ vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 06.02.2012 uviedol, že , že navrhovateľ s výpoveďou, ktorú mu doručil dekan fakulty za prítomnosti jeho priameho nadriadeného prof. D. od začiatku nesúhlasil, bol v šoku, nevedel inak zaujať stanovisko, nariadeným však tvrdil, že na čas absencie má ospravedlnenie od lekára, na čo jeho vedúci nereagoval. Vo výpovedi poprel neprítomnosť na pracovisku dňa 14.07.2010, poukazoval na to, že v ten deň predložil vedúcemu zamestnancovi dovolenkový lístok, ktorú predložil ekonómke pani A., ktorú požiadal aby ho predložila vedúcemu prof. D. na schválenie. O 15.30 mal navrhovateľ rehabilitáciu, nechcel však odísť, kým mu dovolenka nebola schválená, nakoľko sa obával ďalších nepríjemností a teda bol rozhodnutý, že ak mu vedúci dovolenku neschválili, tak na ňu nenastúpi, hoci bežnou praxou na ich katedre bolo, že dovolenka sa predkladala aj v deň nástupu, resp. aj potom. K vyjadreniu prof. D. založeného na č.l. 42 navrhovateľ po oboznámení s ním uviedol, že tvrdenie v ňom uvádzané o tom, že dovolenku navrhovateľovi schválil následne, s tým, že ju antidatoval sa nezakladá na pravde. Účelom tohto tvrdenia je snaha o odôvodnenie ním vykázanej absencie zo dňa 14.07.2010, ktorú vedúci zistil až následne, keď z knihy príchodov a odchodov zistil, že navrhovateľ v nej zapísaný nie je, pričom žiadne vysvetlenie od neho nežiadal a neospravedlnenú absenciu mu ani neoznámil. K zapisovaniu príchodov a odchodov do knihy uviedol, že toto malo informatívny charakter a účelom zápisu bolo vedenie evidencie prítomných pedagógov pre potreby študentov. K neprítomnosti na pracovisku v dňoch 26.07. a 27.07.2010 sa vyjadril v tom smere, že sekretárke vedúceho dopredu avizoval, že je možné, že ošetrenie u zubára bude vykonané v dvoch dňoch.

Z výsluchu svedkyne V. A., zamestnankyne odporcu, v čase výsluchu na rodičovskej dovolenke, vyplynulo, že o skutočnosti, že má byť v konaní vyslúchnutá hovorila telefonicky s kolegami z katedry. Uviedla, že si nepamätá, že by navrhovateľ jej prostredníctvom zabezpečoval schválenie dovolenky, túto činnosť nemala v náplni práce, niekedy však zastupovala sekretárku, ktorá túto činnosť zabezpečovala. Prebiehalo to tak, že na sekretariáte bol šanon, kde sa dávali dovolenkové lístky na podpis. Pripustila, že v čase keď zastupovala sekretárku predkladala dovolenkové lístky vedúcemu ona. K praxi zapisovania príchodov a odchodov na pracovisko zamestnancami uviedla, že táto bola na pracovisku odporcu bežná, zapisovali sa podľa nej všetci okrem vedúceho. O tom, či to vyplývalo z písomného nariadenia svedkyňa vedomosť nemala, uviedla však, že to tak roky fungovalo.

Z výsluchu svedka prof. L.. S. D., A., priameho nadriadeného navrhovateľa, vyplynulo, že problémy s dochádzkou pozoroval už dlhodobo, viac menej od svojho nástupu do funkcie vedúceho katedry v roku 2005. Skutočnosť, že voči navrhovateľovi prechovával antipatiu, tvrdenú navrhovateľom ako dôvod jeho konania voči navrhovateľovi svedok poprel. Uviedol, že z roka na rok pozoroval, že navrhovateľ nepublikuje, neučí, čo mu aj opakovane vytýkal, pričom navrhovateľ tvrdil, že má viacero pripravených článkov tesne pred publikáciou. Svedok mal vedomosť o tom, že navrhovateľ je spoločníkom v troch firmách a tiež o tom, že navrhovateľ bol prítomný na výberovom konaní v elektrárnach Bohunice ako reprezentant inej organizácie ako organizácie svojho zamestnávateľa. Svedok uviedol, že predchádzajúci vedúci katedry prof. U. držal dlhodobo nad navrhovateľom ochrannú ruku, pričom svedok následne zistil, že majú spoločnú "firmu". K neprítomnosti navrhovateľa na pracovisku navrhovateľa, ktoré podľa svedka mali byť opakované riešil tak, že mu dal následne

podpísať dovolenku, nakoľko mu nechcel spôsobiť problémy. V dňoch uvedených vo výpovedi bol navrhovateľ neprítomný na pracovisku bez toho, aby mu svoju neprítomnosť oznámil, neoznámil ju ani sekretárke a neposlal ani sms správu, preto navrhol dekanovi zrušenie pracovného pomeru. K evidencii dochádzky zápisom do knihy uviedol, že v zásade sa do nej zapisovalo, navrhovateľ bol výskumný pracovník a tí mali byť v zmysle pracovného poriadku na pracovisku od 8.00 do 14.30 hod. a mali povinnosť zapisovať sa. Zapisovali sa podľa neho všetci zamestnanci, avšak potom čo právny zástupca žiadal, aby v zápise dochádzky zo dňa 14.07.2010 označil podpisy prof. Z. a L.. S., rovnako zamestnancom katedry svedok uviedol, že títo sa do knihy nezapisovali, nakoľko prof. Z. je invalidný, má problémy s pohybom, navyše bol v práci každý deň, hoci cez prázdniny má úväzok nulový, ing. S. je podľa svedka pedagóg, ktorý bol na pracovisku každý deň, preto nemal dôvod skúmať jeho dochádzku. K absencii navrhovateľa v deň 14.07.2010 svedok uviedol, že dňa 14.07.2010 o 10.00 hod. zistil, že navrhovateľ nie je na pracovisku, o deň neskôr to označil ako nesoprávedlennú absenciu vzhľadom na to, že navrhovateľ neprišiel do práce celý deň a neprítomnosť nikomu neosprávedlnil. K času, kedy schválil navrhovateľovi dovolenku na dni 15.07.2010 a 16.07.2010 uviedol, že potom čo navrhovateľ nebol v práci dňa 14.07.2010, prišiel na druhý deň a zobral si dovolenku, pričom podrobnosti si už svedok nepamätá. Podľa toho čo si pamätal, najprv asi dovolenku oznámil telefonicky a potom aj prišiel osobne. Na otázku, či doručil písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu absencie dňa 14.07.2010, svedok uviedol, že asi mu dal upozornenie podpísať, vzhľadom na časový odstup si však už túto skutočnosť nepamätá. K neprítomnosti navrhovateľa v dňoch 26.07.2010 a 27.07.2010 svedok uviedol, že si pamätá, že navrhovateľ v tieto dni neprišiel do práce, mal iba informáciu od sekretárky, že navrhovateľ jej "niečo kričal", že v pondelok pôjde zubárovi, priepustku vypísanú nemal. K dôvodom prečo vyhodnotil neprítomnosti navrhovateľa ako neosprávedlennú absenciu uviedol, že navrhovateľ neprítomnosť vopred neoznámil, pričom stačilo zavolať alebo poslať sms správu.

Z písomného vyjadrenia odporcu zo dňa 02.05.2012 vyplynulo, že absenciu navrhovateľa zo dňa 14.07.2010 potvrdilo viacero zamestnancov, ktorí potvrdili, že navrhovateľa v uvedený deň na pracovisku nevideli, čo potvrdili čestnými vyjadreniami založenými vo fotokópii do súdneho spisu (č.l. 127 až 129). Absenciu evidovanú odporcom v dňoch 26.07.2010 a 27.07.2010 podľa odporcu navrhovateľ neosprávedlnil, pričom na pohovore s vedúcim katedry a dekanom fakulty uskutočnenom dňa 28.07.2010 sa podľa vyjadrenia zúčastnených nijako nezmienil o návšteve lekára, potvrdenie od stomatólóga odovzdal navrhovateľ vedúcemu katedry s časovým odstupom po pohovore. Navyše má odporca za to, že navrhovateľ uviedol na priepustke nepravdivý údaj o tom, že bol oštreň aj dňa 27.07.2010, hoci z listu lekára stomatólóga, ktorý dňa 26.07.2010 navrhovateľa oštreň vyplýva, že tento lekárske oštreň poskytnuté navrhovateľovi dňa 27.07.2010 neeviduje.

Podľa § 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len "Zákonník práce"), výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ods. 2 citovaného ustanovenia, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie

touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené osobitným predpisom alebo zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných dvoch mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

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

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

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 81 písm. a) Zákonníka práce zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom,

e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Podľa článku 5 ods. 1 Pracovného poriadku platného u odporcu, za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré sa môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce, STU považuje okrem iného aj preukázanú neospravedlненú neprítomnosť na pracovisku trvajúcu viac ako 2 dni alebo preukázanú neospravedlненú neprítomnosť na pracovisku trvajúca aspoň jeden deň, ak od predchádzajúceho podobného konania neuplynula doba dlhšia ako 6 mesiacov.

Podľa článku bod 14 Pracovného poriadku platného u odporcu, je zamestnanec povinný vyznačiť príchod na pracovisko a odchod z pracoviska.

Súd vyhodnotil vykonané dôkazy jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti s poukazom na § 132 O.s.p., prihliadol na všetko čo vyšlo v konaní najavo a dospel k záveru, že návrh navrhovateľa je dôvodný.

Súd neprihliadol na čestné vyhlásenia predložené odporcom vo fotokópii s poukazom na zásady občianskeho súdneho konania, ako bezprostrednosť a ústnosť, pričom konštatuje, že osoby, ktorých čestné prehlásenia mali byť vykonané ako dôkazy v rámci plnenia dôkaznej povinnosti odporcu, neboli odporcom navrhnuté ako svedkovia, neboli teda ako následkoch svojho konania ako svedkovia poučení (podľa § 126 O.s.p.), navrhovateľ nemal možnosť položiť im akékoľvek otázky a preto ich súd vyhodnotil ako jednostranné a vzhľadom na skutočnosť, že ide o zamestnancov so vzťahom závislosti k odporcovi aj za tendenčné, preto na ich obsah pri hodnotení dôkazov neprihliadol.

Z výkladu príslušných ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný adresovaný prejav vôle skončiť pracovný pomer bez ohľadu na vôľu druhého účastníka.

Všeobecnou podmienkou platnosti jej platnosti je písomná forma a doručenie výpovede druhému účastníkovi.

Z hľadiska obsahu prejavu vôle je výpoveď zo strany zamestnávateľa možná len z taxatívne vymedzených dôvodov zakotvených v citovanom ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce.

Ak nie je splnená čo aj len jedna z vyššie uvedených podmienok, výpoveď z pracovného pomeru je neplatná.

Predtým ako súd prikočil k samotnému skúmaniu oprávnenosti a opodstatnenosti návrhu navrhovateľa, nevyhnutne sa zaoberal otázkou, či boli splnené všeobecné podmienky platnosti výpovede podľa ustanovenia § 61 ods.1 Zákonníka práce, teda či bola písomná a doručená navrhovateľovi.

Súd zistil a medzi účastníkmi konania nebolo ani sporné, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľovi spĺňa požiadavky písomnej formy, ako aj že bola druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu, t.j. navrhovateľovi doručená dňa 28.07.2010.

Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 28.07.2010 vyplýva, že ho odporca uskutočnil z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré by mohol zamestnávateľ ukončiť s navrhovateľom aj okamžite, pričom odporca považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny neospravedlnenú absenciu v práci v dňoch 14.7.2010, 26.07.2010, 27.07.2010 a 28.07.2010 do 10.00 hod. Uvedený dôvod odporca vo výpovedi vyjadril ako dôvod podľa ust. § 43 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, teda taký dôvod, pre ktorý možno so zamestnancom skončiť pracovný pomer okamžite, preto súd tento posudzoval v intencích ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Zákonník práce intenzitu porušenia pracovnej disciplíny vyžadovanej ako právny základ pre použitie tohto výpovedného dôvodu výslovne nezakotvuje. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí od okolností konkrétneho prípadu, na ktoré má súd v súlade s konštantnou judikatúrou vždy prihliadať. Za takéto okolnosti je potrebné považovať nielen osobu samotného zamestnanca, jeho pracovnú pozíciu, ktorú zastáva, mieru zavinenia, spôsob porušenia, alej čas a situáciu.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje spravidla porušenie niektorej zo základných povinností zamestnanca podľa citovaného ustanovenia § 81 Zákonníka práce, môže ísť však aj o povinnosť vyplývajúcu priamo z pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže jednotlivé povinnosti zamestnanca, ako aj následky ich porušenia konkretizovať v Pracovnom poriadku, pričom súd týmto vymedzením viazaný nie je. Porušenie musí byť zavinené, pričom postačuje, aby bolo zavinené z nedbanlivosti. Dôkazné bremeno porušenie povinnosti preukázať zaťažuje v konaní odporcu.

So zreteľom na všetky uvedené skutočnosti súd dospel k záveru, že odporca v konaní existenciu závažného porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľom nepreukázal. Nespravedlná neprítomnosť v práci v deň 14.07.2012 nebola zo strany odporcu v konaní náležite preukázaná. Navrhovateľ nebol bezprostredne potom, čo odporca jeho neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia údajne zistil na ňu upozorený, odporca nezisťoval u navrhovateľa dôvody neprítomnosti zo strany odporcu nebol v čase zistenia neprítomnosti vyhotovený o nej záznam. V konaní bola relevantne preukázaná iba tá skutočnosť, že navrhovateľ sa v uvedený deň nezapísal do knihy dochádzky, hoci bol v zmysle bodu 14 článku 10 Pracovného poriadku tak urobiť. Takéto porušenie povinnosti však podľa názoru súdu nespĺňa intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny vyžadovaného zákonom pre skončenie pracovného pomeru podľa § 46 ods. 1 písm. e). Navyše odporca v konaní vzhľadom na neexistenciu záznamu o neospravedlnenej neprítomnosti navrhovateľa v práci dňa 14.07.2012 nepreukázal ani tú skutočnosť, že navrhovateľ v tento deň nebol v práci. Formálne vyhotovený záznam o neprítomnosti z hľadiska dôkaznej sily v smere hodnotenia dôkazov nemožno nahradiť svedeckou výpoveďou nadriadeného, navyše trpiacou vážnymi rozpormi v tvrdeniach (o skutočnostiach kedy a ako neprítomnosť zistil, kedy žiadal navrhovateľ dovolenku, kedy mu ju schválil, či navrhovateľ vopred oznámil neprítomnosť dňa 26.07. a 27.07.2010 alebo dodatočne vyhotovenými čestnými prehláseniami kolegov. V prospech odporcu nesvedčí ani tá skutočnosť, že na dovolenkovom lístku navrhovateľa je ako deň, kedy navrhovateľ o dovolenku žiadal, ako aj deň schválenia žiadosti o dovolenku na dni 15. a 16.07.2010 uvedený deň 14. 07.2010. Pokiaľ ide o neprítomnosť v práci v dňoch 26.07.2010 a 27.07.2010 v konaní bolo preukázané, jednak priepustkou potvrdenou lekárom, ako aj písomným vyjadrením lekára adresovaným odpracovi, že dňa 26.07. 2010 bol navrhovateľ u lekára, nemožno preto neprítomnosť na pracovisku v tento deň preto objektívne považovať za absenciu. Ak by aj súd pripustil skutočnosť, že dňa 27.07. 2010 nebol navrhovateľ na pracovisku, a to bez ospravedlniteľného dôvodu, napriek tomu, že v konaní nebolo preukázané, že dňa 27.07.2010 navrhovateľ u lekára nebol, podľa priepustky sa ošetrenia zúčastnil aj v tento deň, nemožno takéto porušenie jeho povinnosti považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny ako dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Odporca si totiž sám vo svojom právne záväznom internom predpise (Pracovnom poriadku) vymienil, aké porušenie povinností svojich zamestnancov bude považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom novej výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru. Za takéto označil v pracovnom poriadku vo vzťahu k povinnosti zamestnancov byť na pracovisku počas pracovného času, preukázanú neospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku trvajúcu viac ako 2 dni. Takéto porušenie povinnosti odporca v konaní nepreukázal, preto nemožno dôvod výpovede danej navrhovateľovi považovať za dôvod podľa § 46 ods.1 písm. e). Iný výklad intenzity porušenia pracovnej disciplíny by bol podľa názoru súdu okrem iného aj v rozpore so zásadou rovnakého rovnakého zaobchádzania a prístupu

zamestnávateľa k zamestnancom, keďže na základe Pracovného poriadku možno predpokladať, že u odporcu ako zamestnávateľa k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodu absencie štandardne dochádza v prípadoch, kedy preukázaná neospravedlnená absencia trvá viac ako dva dni.

Záverom preto súd uvádza, že vzhľadom na skutočnosť, že odporca v konaní existenciu dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce nepreukázal, preto súd určil výpoveď danú navrhovateľovi dňa 28.07.2010 za neplatnú.

Pokiaľ navrhovateľ v návrhu na začatie konania žiadal, aby súd spolu s určením neplatnosti určil, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania naďalej trvá tu súd uvádza, že určením neplatnosti výpovede z pracovného pomeru pracovný pomer nezaniká a trvá ďalej. Ide o zákonný dôsledok neplatného právneho úkonu zamestnávateľa, ktorý nastáva automaticky, bez potreby jeho osobitného konštatovania vo výrokovej časti rozsudku súdu. Rovnako z ustanovení Zákonníka práce vyplýva ako jedna z povinností zamestnávateľa povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za ňu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh (§ 47 ods. 1 Zákonníka práce), teda v súhrne povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancovi pokračovať v práci tak, akoby dôvody skončenia pracovného pomeru ani nenastali. Súd preto dospel k záveru, že je nadbytočné, aby zákonné dôsledky neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj základné povinnosti odporcu ako zamestnávateľa špecifikoval navyše osobitným výrokom rozsudku. Vzhľadom na tieto skutočnosti súd návrh navrhovateľa v časti určenia, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania stále trvá ako nadbytočný zamietol.

Keďže v predmetnej veci súd rozhodoval čiastočným rozsudkom, nepokryl celý rozsah návrhu navrhovateľa, o ktorom v časti požadovanej náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj ostatných peňažných nárokoch uplatnených titulom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, rozhodne až po právoplatnom skončení konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rovnako súd rozhodne aj o náhrade trov konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Bratislave.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej možno odôvodniť len tým, že :

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné pre zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z.z., ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.