

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 16Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222606
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 05. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Hanzlíková
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2013:2112222606.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Janou Hanzlíkovou v právnej veci žalobcu: H. F., Q.. XX. X. XXXX, U. Y. Č.. XXX/XXX, Y., zast. JUDr. Dušanom Kubánim, advokátom, Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: E. O. G., W. I. Y., Z. XXXXXXXX, zast. JUDr. Tiborom Sanákom, advokátom, nám. SNP 2, Trnava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd žalobu **z a m i e t a**.

Žalobca je **p o v i n ň ý** zaplatiť žalovanému trovy konania 407,28 eur k rukám jeho právneho zástupcu, do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z dňa 13. 9. 2012 a určenia, že pracovný pomer žalobcu, ktorý vznikol u žalovaného 18. 10. 2010 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010 trvá naďalej. Žalobu odôvodnil tým, že pracovný pomer účastníkov bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 18. 10. 2010. V konaní 37Cpr 1/2012 bolo určené, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, na základe prípisu žalovaného, doručeného žalobcovi 6. 8. 2012 žalobca nastúpil do práce 7. 8. 2012. 13. 9. 2012 žalovaný predložil dodatok k pracovnej zmluve o zmene pracovných podmienok v neprospech žalobcu, čo tento odmietol podpísať. Žalovaný mu v ten deň ústne oznámil okamžitú výpoveď, preto žalobca 14. 9. 2012 oznámil žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a trvá na jeho existencii, žiada tiež o pridelovanie práce. Okamžité skončenie žalobcovi nebolo doručené, žalovaný mu tiež nevydal zápočtový list. Okamžité skončenie pracovného pomeru má obsahové a formálne nedostatky, dôvody, ktorými sa žalovaný snaží zdôvodniť okamžité skončenie pracovného pomeru, sú nepravdivé, okamžité skončenie je neurčité a neplatné.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov, svedkov, oboznámením sa s listinnými dôkazmi a zistil nasledovný skutkový stav:

Žalobca v konaní uviedol, že okamžité zrušenie pracovného pomeru nebolo s ním prejednané, nebola mu táto výpoveď doručená, neodmietol prevzatie prípadnej výpovede. Skutočnosti, ktoré sú vo výpovedi uvedené, nie sú pravdivé a sú rozporné. Žalobca po právoplatnom ukončení súdneho sporu na tun.súde pod č.37Cpr/1/2012 chcel, aby sa žalovaný vzdal odvolania, aby mohol nastúpiť do práce. Žalovaný sa vyjadril, že sa odvolá, žalobca teda nemohol nastúpiť do práce, mohol tak urobiť až po právoplatnosti rozhodnutia, resp. až po písomnej výzve odporcu, aby nastúpil do práce. Tvrdenie žalovaného, že žalobca vykazuje od 27.7.2012 absenciu, nemôže byť dôvodom výpovede z dôvodu, že žalobca 27.7.2012 nemal doručení výzvu na nástup do práce. To sa týka aj následných dní uvádzaných vo výpovedi. Textácia výpovede ohľadne nástupu a hlásenia sa do práce je zmätočná, pretože žalobca

tri roky chodil do práce cez M. a nikde nie je uvedené súpisné číslo W., kadiaľ mal žalobca chodiť do práce. Vždy sa chodilo cez ulicu M., ráno sa všetci zamestnanci u pána O. stretli a tento rozdelil prácu. Žalobca po nástupe do práce u žalovaného po doručení výzvy, aby nastúpil do práce, sa na pracovisku stretol so žalovaným, tento sa ho opýtal, čo tam robí. Nastúpil 6. alebo 7. augusta do práce, bol v dielni, potom prišiel pán O., kričal na neho, kto mu dovolil vstúpiť do dielne, vykázal hovon z dielne. Medzitým s niekým vzadu jednal. Kým prišiel, bol tam H. a D., jeho zamestnanci. Keď pán O. skončil jednanie, išiel žalobca v ten deň znova za ním, že sa hlási do práce a on mu povedal, aby „vypadol“, pretože o 9-tej sa do roboty nechodí. Išiel teda domov. Ďalšie dni do práce nešiel, išiel tam asi o 2 týždne na základe ďalšej výzvy a zase ho žalovaný vyhodil. U terajšieho zamestnávateľa pracuje od apríla 2012. keď ho žalovaný druhýkrát vyhodil. 7.9.2012 nastúpil do práce, odporca mu dal ale kosiť zelinu, zmluve mal však pozíciu strojníka, teda toto namietať. Odporca povedal, že mu môže dať robiť čo chce. Takto chodil do práce týždeň, ale odporca mu dával stále iba uvedené práce, prípadne mu dal kopať základy, kde boli 100kilové kamene, nakladať ich ručne do kontajnera. Bolo veľmi teplo a má vysoký tlak, umelý kĺb. Žalovaný nad ním stál. Pôvodnú prácu mu však nedal vôbec. Chodil do práce na 6.00 hod. potom sa mu vyhrážal, že bude 4 hodiny robiť tam, kde má sídlo a ďalšie 4 hodiny v susednej dedine v jeho ďalšom objekte. Tento týždeň celý neodpracoval, lebo si musel vybaviť výstup v inej práci, u odporcu vstupnú prehliadku. Keď potom nasledujúci pondelok prišiel, odporca mu povedal, že mu dáva výpoveď, povedal mu to pred pánom H. a Y., nedoručil mu nič. Dôvod mu nepovedal a povedal mu, aby vypadol. Potom si tam bol iba pre doklady. Doteraz písomne výpoveď nedostal, dostal ju z IP Trnava. Naliehavý právny záujem je daný v tom, že navrhovateľ je živiteľ rodiny a nemôže súhlasiť s tým, aby bol vedený ako absentér. V spoločnosti DKFB Bratislava je zamestnaný od 1.4.2012. pracuje tam na 12-hodinové zmeny. Pracoval tam do konca augusta 2012, potom ukončil pracovný pomer dohodou a znova tam uzavrel pracovný pomer v októbri 2012. Teda v auguste 2012 tam pracoval. Pracovný pomer dočasne ukončil preto, že ho odporca vyzval na nástup do práce. V spornom období riadne v tejto spoločnosti pracoval podľa rozpisu, teda na denných, nočných zmenách. Nevymeškal žiadnu zmenu. V oboch prípadoch bol uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú. Po prvom spore o neplatnosť výpovede k odporcovi nastúpiť chcel. Nebolo mu to však umožnené, lebo dostával také práce, ktoré neboli v pracovnej zmluve. Spornú výpoveď prevziať chcel, ale najprv sa chcel poradiť so svojim právnikom. Odporca ho vyhodil z kancelárie a povedal, že keď ju neprevzal, považuje ju za doručenú. Doručená mu ani nebola. Má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 13.9.2012 je nesprávne, obsahuje formálne nedostatky a dôvody, ktoré sú uvedené, nemôžu byť dôvodmi na okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany odporcu. Odporca toto odôvodnil tým, že navrhovateľ nenastúpil do práce po 26.7.2012, po právoplatnosti rozhodnutia 37Cpr/1/2012. tento výpovedný dôvod nie je daný. Navrhovateľ mohol nastúpiť do práce, teda táto jeho povinnosť bola až po doručení výzvy zo strany odporcu na nástup do práce. Výzva mu bola doručená až v auguste 2012. Ihneď po doručení výzvy navrhovateľ u odporcu nastúpil do práce dňa 7.8.2012. Ako ďalší dôvod odporca udáva, že navrhovateľ nenastúpil cez W., ale cez M., pričom obvykle bolo, že všetci zamestnanci nastupovali do práce cez M.. Odporca navyše nemá v živnostenskom liste orientačné ani súpisné číslo W. ulice číslo, kde sa má vstupovať do práce. Táto skutočnosť absentuje aj v pracovnej zmluve. Ani toto nemôže byť dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. A tým dôvodom nemôže byť ani to, že navrhovateľ odišiel po krátkom rozhovore preč. Nemožnosť vykonávania práce 7.8.2012 navrhovateľ podrobne popísal vo svojom prípise zo dňa 8.8.2012. Odporca navrhovateľa vyhodil z práce preč, teda neurobil tak bezdôvodne, keď opustil pracovisko. Odporca na prípis z 8.8.2012 ani nereagoval. Nemôže byť dôvodom ani to, že navrhovateľ po opakovanej výzve 3.9. nastúpil do práce, o 9.00 hodine, pretože navrhovateľ nastúpil o 6.00 hod. Odporca však prišiel až o 9.00, kedy začali spolu komunikovať. Dôvodom nemôže byť ani skutočnosť, že odporca vykazuje od 27.7. do 2.9.2012 absenciu, výzva bola navrhovateľovi doručená až 3.8.2012. Obdobie od 27.7. do 31.7.2012 je predmetom sporu 12C/83/2012. Odporca navyše neuvádza, že sa jedná o absenciu ospravedlненú alebo neospravedlненú. V zmysle platnej judikatúry, že dôvody, ktoré udáva odporca nemožno považovať za také porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by svojou intenzitou zakázali možnosť použiť ust. ZP na okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľovi nebola doručená výpoveď, ani doručovaná, potvrdil to svedok H., pričom oboch svedkov považuje za zaujatých, nakoľko sú stále zamestnancami odporcu. Záznam o tom, že odmietol písomnosť prevziať, bol podľa jeho názoru dodatočne vyfabrikovaný, nakoľko záznam je písaný celý na PC, iba čas je dopísaný rukou. Navrhovateľ tam nie je uvedený ako účastník a dátum uvedený na zázname je pod podpismi účastníkov a všetko, čo sa nachádza pod podpismi účastníkov, je neplatné. Došlo k porušeniu ústavných práv navrhovateľa čl. 12 a čl.13 písm. b) Ústavy a u odporcu sa jedná o svojvoľné prepustenie zo zamestnania. Dôvody uvádzané odporcom nepostačujú, poukazujem na ust. 39 OZ, § 17 ZP.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť. Uviedol, že pôvodný rozsudok nadobudol právoplatnosť 26.7.2012. Ešte pred právoplatnosťou rozsudku odporca listom z 18.7.2012 oznámil žalobcovi, že nebude podávať odvolanie a žiadal, aby nastúpil do práce. Žalobca bol povinný nasledujúci deň po právoplatnosti rozhodnutia povinný do práce nastúpiť. Právoplatnosťou rozsudku sa obnovili práva a povinnosti z pôvodnej pracovnej zmluvy. Teda bez akejkoľvek výzvy sa mal dostaviť na W. 22.7.2012. Žalobca nepracoval od 27.7.2012 do 2.9.2012. pre túto absenciu, ktorú žalovaný hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP dal 13.9.2012 okamžité skončenie pracovného pomeru. Podľa uvedeného ustanovenia vzhľadom na zlé skúsenosti s navrhovateľom si pripravil listinu o okamžitom skončení pracovného pomeru a prizval si dvoch svedkov a keď sa ráno žalobca dostavil na pracovisko, odovzdal mu túto listinu za prítomnosti dvoch svedkov. Žalobca odmietol listinu prevziať a o tomto bol so svedkami spísaný záznam. Došlo teda ku kvalifikovanému doručeniu o skončení prac. pomeru podľa § 38 ods.4 ZP. Žalobca teda má riadne listinu doručnú. V rozhodujúcom momente si ju neprevzal. Je nepochybné, že navrhovateľ od 27.7.2012 mal chodiť do práce, riadne sa hlásiť. Na žalobcu sa vzťahujú povinnosti v zmysle § 47 ods.1 písm.b) ZP, podľa ktorého je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu, a podľa § 81 ZP je povinný plniť pokyny zamestnávateľa. Pokiaľ ide o charakter pridelených prác, u žalovaného sa vyžaduje zdravotný stav, školenie BZOP a toto žalovaný žalobcovi zdôrazňoval, keď sa do práce nakoniec dostavil, navrhovateľ s týmto postupom súhlasil a preto aj dostal voľno, aby si zabezpečil prehliadku a potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti. 5.9. požiadal o dovolenku, aby sa zariadil veci u druhého zamestnávateľa, keď u žalovaného je vylúčené, aby pracoval pre dvoch zamestnávateľov. Pokiaľ žalobca uvádza, že žalovaný neprejednal s ním okamžité skončenie pracovného pomeru, nevedel ustanovenie zákona, o ktoré toto tvrdenie opiera, také ani neexistuje. Skutočnosť, kedy žalobca prišiel do práce, vyplýva z evidencie dochádzky. Mal nastúpiť 27.7.2012 do práce, avšak nenastúpil. Potom 7. 8. prišiel na pracovisko, konkrétne na prevádzku dielni na M. nezaevidoval sa a do tejto prevádzky navrhovateľ bez jeho povolenia prišiel. Je tam žeriav a dielňa, musí mať na to oprávnenie a školenie. Pracovníci toto absolvovali každý rok. Navrhovateľ ho v tom čase nemal. Keď tam žalovaný prišiel, suverénne sa žalobca pohyboval po dielni, bez pracovných pomôcok, preto ho vykázal von z dielne pred bránu. Oboznámil ho, že takto sa do práce nenastupuje, aj s tým, že na druhý deň ráno sa má u o 6.00 hlásiť v kancelárii na W.. Medzi W. a M. je prechodný dvor cez jednu dielňu. Na ďalší deň žalobca neprišiel. V predchádzajúcom spore sa žalovaný dozvedel, že žalobca má iné zamestnanie, preto ho - keď prišiel - oboznámil, že to musí zrušiť, lebo musí byť pred prácou odpočínutý a sústredený. Povedal mu tiež, že si musí urobiť bezpečnostné školenia a predpisy pre výkon prác a pokým to nebude mať, bude vykonávať inú prácu, že na druhý deň mu zabezpečí BZOP. Povedal, že tam nemusí byť a odišiel. Potom prišiel až 4.9. na W. k žalovanému do kancelárie. Deň predtým ho žalovaný stretol na dvore, asi o 9-tej. Povedal, že prišiel do práce, pýtal sa ho, kde bol predtým a povedal, že si vybavoval svoje veci. Znovu mu pripomenul, že má prísť na W. o 6.00. Prišiel, dal mu doklady na lekársku prehliadku. Na ďalší deň išiel znova k lekárovi. Znova ho vyzval na ukončenie iného pracovného pomeru. 5.9. tvrdil, že si vyberá dovolenku, na ktorú nemá nárok. Povedal, že si ide vybaviť výpoveď u druhého zamestnávateľa. Potom prišiel ešte asi na 2 dni, medzitým keď nebol v práci, mal vybavené veci ohľadne BZOP, čo „padlo“. Keď prišiel, musel teda dostať náhradnú prácu, upratoval dvor, kopal základ, múrik. Musel to robiť preto, lebo nemal BZOP, vybavil mu iný termín. Bolo teplo, zabezpečil mu občerstvenie a vodu. Potom znova povedal, že si ide vybaviť výpoveď a neprišiel. Bolo to 12.9. Povedal, že túto prácu robiť nebude, žalovaný mu oponoval, že inú robiť nemôže. Potom znova povedal, že si ide vybaviť výpoveď. 3.9. ráno prišiel do práce na W., žalovaný mu oznámil, že z dôvodu absencií dostáva okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 ZP. Povedal, že to nepreberie, tak mu to prečítal. Tento postup aj to aby mal svedkov, mu doporučili na Inšpektoráte práce Trnava. Bol tam pán X. a pán H.. O tom, že odmietol písomnosť prevziať, spísali záznam. Navrhovateľ nekonkretizoval, v čom vidí obsahové a v čom formálne nedostatky okamžitého skončenia pracovného pomeru, tieto dôvody nerozobral. Má za to, že okamžité skončenie je správne ako po formálnej tak aj po obsahovej stránke. Zákon vyžaduje vymedzenie dôvodu a to ani nebol zameniteľný s iným dôvodom, a podľa § 68 ods.2 ZP stanovuje 2-mesačnú lehotu, ktorá začína plynúť od času, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o tomto dôvode. Formálne aspekty sú naplnené a nespochybniteľné. Dôvod je presne vymedzený a je zachovaná aj 2-mesačná lehota. Ani obsah nie je sporný. Dlhodobá absencia aj v zmysle judikatúry je závažným porušením pracovnej disciplíny a teda dôvodom na okamžité skončenie prac § 68 ods.1 písm.b) ZP. Má za to, že navrhovateľ deň po právoplatnosti rozsudku 37Cpr/1/2012 mal nastúpiť do práce, nakoľko sa obnovoval pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom a toho si musel byť vedomý ako navrhovateľ, tak aj odporca. Ešte pred

touto právoplatnosťou odporca napísal navrhovateľovi list zo dňa 18.7.2012, kde mu oznámil, že nebude podávať odvolanie a žiada ho, aby nastúpil do práce, zároveň uviedol, kam má nastúpiť. Navrhovateľ nenastupoval do práce v zmysle svojich zákonných povinností, odporca ďalšími listami zo dňa 17.8.2012 a 28.8.2012 opätovne vyzýval navrhovateľa na nástup do práce s upozornením, že mu vzniká škoda. Pokiaľ ide o deň 7.8.2012, navrhovateľ nemal príslušné potvrdenia o zdravotnom stave a absolvované školenie BZOP. Teda nemohol byť v prevádzke a nemohol vykonávať prácu v prospech zamestnávateľa. Vzhľadom na dlhodobú absenciu sa odporca rozhodol ukončiť pracovný pomer okamžitým skončením, stalo sa tak 13.9.2012 po nástupe navrhovateľa na pracovisko. Navrhovateľ toto odmietol prevziať, na to, bol odporca pripravený a zabezpečil si svedkov, ktoré podpísali záznam o tom, že navrhovateľ písomnosť odmietol prevziať, čím nastali účinky doručenia. Navrhovateľ nemal skutočný záujem nastúpiť do práce. Robil kroky, ktoré odporca vyhodnotil ako „chytračenie“, napr. prvú výzvu zo dňa 18.7.2012 prevzal až 3.8.2012, účelovo teda naťahoval doručenie, z dôvodu, že bol v riadnom pracovnom pomere, v inej spoločnosti na dobu neurčitú. Teda súčasne nemohol pracovať vo firme DKFB aj u odporcu, nie preto, že by to zákon vylučoval, ale vylučoval to obsah pracovnej náplne u odporcu. Navrhovateľ pracoval ako strojník, čo je náročné na psychickú aj fyzickú dispozíciu a nemohol toto vykonávať napr. po nočnej a ďalej pracovať 8,5hodiny u odporcu, to je vylúčené.

Svedok X. uviedol, že u žalovaného pracuje ako automechanik. Uviedol, že žalobca u žalovaného vozil drevo a do kontaktu prichádzali iba pri opravách. V minulosti navrhovateľ nenahlásil potrebu opravy dispečerovi a zrejme z toho v minulosti vznikol konflikt účastníkov. Niekedy v lete 2012 svedka zavolať žalovaný do kancelárie, povedal, že žalobca dostal výpoveď a potrebuje svedkov. Zavolať aj pána X.. Žalovaný výpoveď prečítal, žalobca povedal, že zavolať právnikovi, že sa to rieši a potom si ju neprevzal, povedal, že ju odmieta prevziať. Predloženú listinu záznam o odmietnutí prevzatia -podpisoval vtedy, alebo až o 2 dni, kedy zasa navrhovateľ prišiel, že výpoveď chce. Nevie, či mu ju odporca dal. Do práce chodili cez M.. K žalovanému sa dá ísť aj s W. do kancelárie. Svedok cez W. nechodil. Nevie, či bol tento vchod zamknutý. Nepamätá si, či žalobca povedal, že odmieta prevziať výpoveď alebo čo konkrétne povedal. Prilbu používali iba na stavbe, inak používali rukavice a pracovnú obuv. Šoféri, ktorí vozili drevo, museli mať prilbu, v areáli sa nepoužívala. Nevie, či hodina 6.15 dopísaná rukou v zázname pri jeho podpisovaní bola, svedok záznam nepísal. Text čítal predtým, ako listinu podpísal. Zrejme teda listinu podpisoval 13.9.2012, vie, že to bolo v lete.

Svedok T., ktorý u odporcu pracoval ako vodič, uviedol, že žalovaný ho zavolať ako svedka, s tým, že odovzdáva žalobcovi výpoveď, chcel teda svedkov na to, že ju skutočne žalobcovi dal. Žalovaný prečítal výpoveď nahlas, potom to dal pánovi F., aby si to prečítal a zobral. Žalobca to ale nepodpísal a povedal, že sa bude vec riešiť ďalej. Myslí, že výpoveď tam zostala, nevie, či si ju navrhovateľ zobral. Listinu podpísal v ten deň, bol tam aj pán F.. Svedok si ju predtým prečítal. Nevie, či žalobca priamo povedal, že si výpoveď neprevezme. Podľa svedka podpisovali to, že mu to žalovaný odovzdával. Žalobca obsluhoval hydraulickú prevádzku, používala sa tam prilba, rukavice, pracovná obuv a odev. Nakladal mu ako vodičovi tovar. Každý rok absolvovali školenie BZOP. Parkovali na M.. Na Továrenskej boli kancelárie, chodili tam len v prípade potreby. Žalovaný mu nezakázal komunikovať so žalobcom. Zamestnanci používali pracovné pomôcky počas celého dňa a prilbu svedok v areáli nemal, mal ju pri výkone pracovnej činnosti, žalobca mal mať prilbu pri nákladke a skládke.

Svedok J. uviedol, že v roku 2011 pracoval u odporcu 3 mesiace ako mechanik. Priamo s navrhovateľom nepracoval. Nepoužíval pri práci prilbu, iba pracovný odev. O výpovedi nevie nič. Na pracovisko sa chodilo cez M. aj W. ulicu. Nikdy mu to nebolo vytýkané. Pána H. a X. pozná. Robil s nimi, nemal s nimi problémy. Nemôže ich ale hodnotiť. Od odporcu odišiel, pretože mu nedal mzdu, ktorú mu sľúbil.

Pracovný pomer účastníkov bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 18. 10. 2010 s miestom výkonu práce G., podľa potreby a zákaziek vykonaných prác zamestnávateľa. Pracovný pomer skončil žalovaný so žalobcom 29. 9. 2011 podľa § 63 ZP ku ňu 31. 12. 2011.

Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 6. 6. 2012 č. k. 37Cpr 1/2012 súd určil že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29. 9. 2011 podľa § 63 ZP je neplatná. Dôvodom zamietnutia boli formálno-právne i hmotno-právne nedostatky, absentovalo skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26. 7. 2012.

Dňa 8. 8. 2012 žalobca oznámil žalovanému, že v nadväznosti na jeho výzvu zo dňa 18. 7. 2012 / kedy rozsudok tunajšieho súdu nenadobudol právoplatnosť/ nastúpil do práce 7. 8. 2012, žalovaný ho privítal slovami „čo tu robíš, kto ti sem dovolil vstúpiť a aby okamžite vypadol von z pracoviska“, čo žalobca neurobil. Žalovaný mu ponúkal prácu, ktorá nie je v súlade s jeho pracovnou zmluvou, na čo mu žalovaný povedal, že môže vypadnúť a ohováral a obviňoval ho pred pracovníkmi. Následne mu žalovaný nesprávne a nevhodne rozložil pracovnú dobu.

Zo šetrenia IP Trnava vyplýva, že u žalovaného boli okrem iného zistené nedostatky - nevedie evidenciu prístupiek k lekárovi a neposkytuje zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení, nevedie evidenciu pracovného času zamestnancov tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Z predložených dokladov vyplýva, že dňa 13. 9.2012 žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu, že „Rozsudkom tun. súdu zo dňa 6. 6. 2012 č. k. 37Cpr 1/2012-36 súd rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.9. 2011 je neplatná, rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26. 7. 2012.

Z dokladov predložených žalovaným vyplýva, že žalovaný vyzval dňa 18. 7. 2012 žalobcu na okamžitý nástup do práce do firmy E. s tým, že voči Rozsudku 37 Cpr 1/2012-36 nepodáva žalovaný odvolanie. Zásielku prevzal žalobca 3. 8. 2012. Opakovane bol žalobca vyzvaný na nástup do práce prípisom zo dňa 17. 8. 2012 s upozornením že neprítomnosťou v práci vzniká firme škoda. Upozornil žalobcu, že nie je možné počas trvania pracovného pomeru u žalovaného vykonávať ďalšie zamestnanie. Zásielku žalobca prevzal 21. 8. 2012. Prípisom zo dňa 28. 8. 2012, doručeným žalobcovi 10. 9. 2012 znova žalovaný upozornil žalobcu na skutočnosť, že jeho neospravedlnenou neprítomnosťou v práci mu vzniká škoda a vyzval ho na ukončenie pracovného pomeru, nakoľko nie je zlučiteľné a možné vykonávať dve zamestnania bez toho, aby žalobca dodržal ustanovenia ZP a BOZP.

Z ďalších dokladov predložených žalovaným vyplýva, že žalobca 4. 9. 2012, 5. 9. 2012, 8. 9. 2012 navštívil lekára /prieputky mal podpísané.

Z knihy príchodov a odchodov, ktorú k nahliadnutiu predložil žalovaný, vyplýva, že dňa 7.8.2012 mal navrhovateľ zapísaný príchod 6.55 hod s poznámkou: „nahlásil sa na inom pracovisku ako obvykle, následne bez udania dôvodu odišiel“ V ďalších dňoch od 8.8. mal vykazovanú absenciu do 3.9. s nástupom o 9.00 kedy je poznámka NV - k čomu odporca uviedol, že navrhovateľ povedal, že si ide niečo vybaviť. Dňa 4.9. príchod 6.00, odchod 7.00 k lekárovi - prístupka potvrdená, 5.9. príchod 6.00, odchod 6.05 - lekárska prístupka - potvrdená, 6.9. nenastúpil - poznámka: neplatené voľno bez nároku na dovolenku, 7.9. príchod 6.00, odchod 6.10 hod. - náhradné voľno, 10.9. príchod 6.00, odchod 14.30 hod. Dňa 11.9. neprišiel, 12.9. príchod 6.00, odchod 6.05 - poznámka: odmietol prevziať prácu. Dňa 13.9. ani ďalšie dni už nebol žalobca na pracovisku.

Podľa záznamu zo dňa 13. 9. 2012 svedkovia T. a X. svojím podpisom potvrdili, že dňa 13.9. 2012 o 6015 hod. bola žalobcovi vo firme žalovaného predložená písomnosť o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP. Táto písomnosť bola žalobcovi predložená za prítomnosti svedkov, žalobca ju odmietol prevziať.

Podľa § 80 písm. c/ O. s.p. návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem. Navrhovateľa zaťažuje dôkazné bremeno spočívajúce v povinnosti preukázať, že na určení právneho vzťahu alebo práva v čase rozhodovania súdu má naliehavý právny záujem. Tento záujem bude spravidla daný v prípade, ak sa nemožno domáhať priamo plnenia a ak by právne postavenie navrhovateľa bez takéhoto určenia bolo neisté. Tento naliehavý právny záujem odôvodnil žalobca potrebou rozhodnutia pre uplatnenie nároku na náhradu mzdy.

V danom prípade má súd za to, že je daný naliehavý právny záujem na určovacej žalobe. Podľa § 77 ZP 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. Nároky vyplývajúce z neplatného skončenia upravené v § 79 ZP sú podmienené práve určením takejto neplatnosti skončenia pracovného

pomeru. Toto ustanovenie ukladá účastníkovi, ktorý je dotknutý na svojich právach vadnosťou právneho úkonu, uplatniť svoje práva na príslušnom súde žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Bez rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru sa považuje jeho skončenie za platné, aj keď zrušovací právny úkon mal podstatné právne vady. Práve ustanovenie § 77 ZP dáva zamestnancovi aj zamestnávateľovi túto možnosť domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nebráni tomu ani okolnosť, že sa medzičasom žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa - táto okolnosť by bola zohľadnená a posudzovaná pri jeho nárokoch v zmysle § 79 ZP. Tu však treba poukázať na skutočnosť, že v zmysle § 79 ods. 1 ZP nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sú podmienené tým, aby zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

V zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. V takom prípade je na zamestnávateľovi, či zvolí formu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pred okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom musí mať zamestnávateľ zistený dôvod tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru, nestačí iba podozrenie, že tento dôvod je daný. Okamžité skončenie pracovného pomeru porušením pracovnej disciplíny závažným spôsobom je také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa /R 32/1993/. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru platí zásada, že dôvod musí byť skutkovo vymedzený a nezameniteľný s akýmkoľvek iným dôvodom a nemožno ho meniť. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť u zamestnanca zavinené aspoň z neobstaranosti. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny musí súvisieť so základnými pracovnými povinnosťami zamestnanca formulovanými v ust. § 81 ZP., v zmysle ktorého je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a ďalšie povinnosti uvedené v tomto ustanovení zákona. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí na okolnostiach konkrétneho prípadu, pričom by sa malo prihliadať nielen k osobe zamestnanca, k pracovnej pozícii ktorú zastáva, k miere zavinenia, spôsobu porušenia pracovnej disciplíny, k doterajšiemu postoju zamestnanca k plneniu pracovných úloh, ale aj k času a situácii, v ktorom došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Súd pri posudzovaní dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny prihliada i na to, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval /viď R VS Praha 6Cdo 53/94/. Podľa § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel.

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sú upravené v § 47 ZP. Podľa § 47 ods. 2 ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 38 ods. 1 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Podľa § 38 ods. 4. ZP povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Pri doručovaní ak zamestnanec odmietne doručenie písomnosti, platí nevyvrátená domnienka, že písomnosť bola doručená.

Žalobca sa dostavil na prevádzku na M. 7. 8. 2012, kde sa nachádza prevádzka dielne a kde sa podľa vyjadrenia žalovaného neoprávnene zdržiaval, pričom sa mal dostať na B. a hlásiť sa v kancelárii u E.. Po krátkom rozhovore s E. na M.. v Y. bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, že by začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nastúpil do práce na pracovisko na prevádzku M. v Y. na odstavnú plochu dňa 3. 9. 2012 o 9,00 hod. a prihlásil sa u E. s tým, že začína s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010.

Vzhľadom na uvedené eviduje žalovaný absenciu v práci od 27. 7. 2012 do 2. 9. 2012, čo hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Dňa 14. 9. 2012 oznámil žalobca žalovanému, že nesúhlasí s rozviazaním pracovného pomeru a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. K ukončeniu pracovného pomeru tu udáva, že dňa 13. 9. 2012 mu E. na prevádzke W. oznámil, že mu dáva okamžitú výpoveď, v ten istý deň žiadal o zaslanie a doručenie dokladu o rozviazaní pracovného pomeru, následne 17. 9. 2012 žiadal o zaslanie zápočtového listu.

Z výpovede svedka H. vyplýva, že žalobca odmietol po prečítaní textu prevziať výpoveď. Z tejto výpovede vyplýva, že do práce chodili cez M., chodiť sa dalo aj cez W., ale svedok toto nevyužíval. Ako pracovné oblečenie používali rukavice, pracovnú obuv a v prípade potreby prilbu. Svedok X. takisto potvrdil, že výpoveď bola prečítaná nahlas, žalobca ju nepodpísal /resp. jej prevzatie/ a svojím podpisom potvrdil, že mu žalovaný výpoveď odovzdával. Pri práci žalobcu sa používala prilba. Svedok potvrdil, že na W., kde boli kancelárie, chodili iba v prípade potreby, potvrdil tiež absolvovanie školenia BZOP každoročne. Svedok S. potvrdil, že na pracovisko sa chodilo cez M. aj W., k doručovaniu výpovede sa vyjadriť nevedel. Svedkovia H. a X. podľa názoru súdu potvrdili úmysel žalovaného doručiť žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru, čo on odmietol. Nie je rozhodujúce, či svedkovia, neznalí práva, označili listinu ako výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Nepochybné však z ich výpovede je, že sa malo jednať o listinu - rozviazanie pracovného pomeru. Z ich výpovedí tiež vyplýva, že listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu, nemožno od nich spravodlivo požadovať, aby uvádzali konkrétny deň. Nastali teda účinky doručenia v zmysle § 38 ods. 1 ZP, a to dňom, kedy odmietol žalobca písomnosť prevziať. Pokiaľ bol čas doručovania dopísaný rukou, táto okolnosť nespôsobuje neplatnosť úkonu /z hľadiska posúdenia účinkov doručenia nemá ani žiadny právny význam určenie presného času doručovania/ - sám žalovaný však uviedol, že bol pripravený na to, že žalobca odmietne zásielku prevziať, túto skutočnosť potvrdili i svedkovia, ktorí práve za tým účelom k úkonu boli prizvaní, a teda súd považuje za hodnoverné, ak na vopred pripravený text bol čas doručovania pripísaný rukou. Nebolo však preukázané, že by listina bola vyhotovená dodatočne ako tvrdí odporca /vyfabrikovaná/, pretože z výpovedí svedkov vyplýva, že žalobca odmietol písomnosť prevziať a listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu u žalovaného.

Účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru odmietnutím prevzatia písomnosti teda podľa názoru súdu nastali.

Pokiaľ ide o platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd má za to, že toto podanie spĺňa zákonom stanovené obsahové a formálne náležitosti.

Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo „evidovanie absencie v práci od 27. 7. 2012 do 2. 9. 2012k čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny“.

Ako bolo uvedené, okamžité skončenie pracovného pomeru porušením pracovnej disciplíny závažným spôsobom je také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť u zamestnanca zavinené aspoň z nebanlivosti. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny musí súvisieť so základnými pracovnými povinnosťami zamestnanca formulovanými v ust. § 81 ZP., v zmysle ktorého je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a ďalšie povinnosti uvedené v tomto ustanovení zákona. Nepochybné neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je závažným porušením pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája i dôsledky v podobe možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V danom prípade rozhodnutie v konaní 36Cpr 1/2012 nadobudlo právoplatnosť dňom 27. 7. 2012. Žalobca bol povinný nastúpiť do práce u žalovaného na jeho výzvu. Žalovaný si túto povinnosť splnil a vyzval žalobcu na nástup do práce dňa 18. 7. 2012 s oznámením, že nebude podávať odvolanie. Žalobca však toto oznámenie /nie zavinením žalovaného/ prevzal až 3. 8. 2012, a to aj napriek tomu, že sa jednalo o doručovanie v rovnakej obci. Toto nasvedčuje tvrdeniu žalovaného o nie opravdivom záujme žalobcu prácu u žalovaného vykonávať, naviac keď bolo i v jeho záujme zistiť okolnosti podania alebo nepodania odvolania proti jemu vyhovujúcemu súdnemu rozhodnutiu. Naviac deň 3. 8. 2012 bol piatok, teda žalobca mal nastúpiť do práce 6. 8. 2012 - prvý pracovný deň, to však neurobil a k žalovanému sa dostavil až 7. 8. 2012. V tento deň sa dostavil na prevádzku dielní, pričom miesto jeho výkonu práce podľa pracovnej zmluvy bola W., kde sa mal aj podľa výzvy žalovaného dostaviť. Žalobca si musel byť vedomý toho, že pre výkon práce v prevádzke na M. nespĺňa podmienky /zdravotná a bezpečnostná

spôsobilosť/, a teda jeho zotrvanie v prevádzke nebolo možné okrem iného i v záujme jeho bezpečnosti a zdravia. Bez splnenia podmienok teda žalobca /nie vinou žalovaného/ nemohol vykonávať pôvodnú prácu. Ďalšie dni sa na pracovisko nedostavil, opakovane bol vyzvaný zo strany žalovaného listom zo dňa 17. 8. 2012 /doručená žalobcovi 21. 8. 2012/, zo dňa 28. 8. 2012 /doručená 10. 9. 2012/ na nástup do práce s upozornením, že žalovanému vzniká škoda. Žalobca nastúpil až 3. 9. 2012 znova do areálu na Zámockej ulici a ani nepotvrdil, že by k tomuto dňu uvedené podmienky spĺňal - naopak, po tomto dátume si začal vybavovať lekársku prehliadku. Dňa 7. 9. 2012 požiadal o voľno, 10. 9. 2012 pracoval, dňa 11. 9. 2012 nenastúpil do práce a 12. 9. 2012 odmietol vykonávať pomocné práce, keď do tohto času neabsolvoval BZOP. Tieto skutočnosti neboli ani v konaní sporné.

Z uvedeného vyplýva, že žalobca nepochybne závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, keď jeho povinnosťou bolo riadne dodržiavať pracovnú disciplínu, vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Nebolo sporné, že žalobca v spornom období mal uzavretý pracovný pomer u terajšieho zamestnávateľa /ktorý na čas od septembra do októbra 2012 dočasne ukončil/, a to na dobu neurčitú. Zákon nevylučuje súbežné dva pracovné pomery, avšak s prihliadnutím na charakter práce žalobcu, pri ktorej je dôležitá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, má súd za to, že reálne nie je bez ohrozenia života a zdravia dobre možné vykonávať prácu u žalovaného a súčasne u terajšieho zamestnávateľa v 12-hodinových zmenách, na ktorú by nepochybne nadväzovala práca u žalovaného. Súd má teda za to, že žalobca nemal taký skutočný záujem vykonávať prácu u žalovaného, keď najneskôr 3. 8. 2012 /doručenie výzvy/ mal vedomosť o tom, že rozhodnutie súdu je právoplatné, a teda nie sú dané prekážky na jeho nástup do práce u žalovaného /ako bolo uvedené, o tejto skutočnosti pri skutočnom záujme mal vedomosť už skôr/. Napriek tomu pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa ukončil až k septembru 2012, kedy si začal i riešiť zdravotné prehliadky, potrebné pre výkon práce u žalovaného. Všetky tieto okolnosti vyvracajú tvrdenie žalobcu o tom, že mal skutočný záujem prácu u žalovaného vykonávať. Potvrdil to sám vo svojom prípise zo dňa 8. 8. 2012, v ktorom navrhuje žalovanému ukončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou v prípade, ak mu žalovaný uhradí mzdu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru.

S poukazom na uvedené má súd za to, že dôvody okamžitého skončenia pracovnej disciplíny sú dané, v podaní i jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne uvedené. Je nesporné, že žalobca v dňoch od 27. 7. do 2. 9. 2012 nebol na pracovisku tak, aby vykonával prácu. Túto neprítomnosť evidoval žalovaný ako absenciu - nie je pritom formálnou vadou skutočnosť, že neuviedol neospravedlненú alebo ospravedlненú. Už samotný pojem absencia vo svojej podstate vystihuje neospravedlненú neprítomnosť v práci. Súd zastáva názor, že žalobcovi nebránili žiadne relevantné okolnosti na to, aby 27. 7. 2012 do práce nastúpil /pri náležitej starostlivosti mal mať vedomosť o tom, že rozhodnutie je právoplatné a žalovaný ho vyzval už 18. 7. 2012 na nástup do práce, pričom žalobca toto podanie prevzal až 3. 8. 2012 a neuviedol žiadne relevantné dôvody, ktoré by mu bránili v riadnom bezodkladnom prevzatí zásielky, čo nasvedčuje účelovosti jeho prístupu/. Žalobca žiadnym spôsobom nezdôvodnil, prečo nenastúpil do práce ani dňa 6. 8. 2012. Urobil tak až 7. 8. 2012, avšak nie tak, aby mohol riadne vykonávať svoju prácu u žalovaného - nespĺňal predpoklady zdravotnej a bezpečnostnej spôsobilosti, o čom mal nepochybne vedomosť. Napriek tomu nielenže neriešil svoj ďalší pracovno-právny vzťah tak, aby prípadne mohol vykonávať súbežne dva pracovné pomery /ak podľa jeho vyjadrenia má za to, že to možné bolo/, ale nevykonával úkony smerujúce k možnosti skutočne vykonávať u žalovaného prácu /zdravotné prehliadky začal absolvovať až v septembri 2012/. Miestom výkonu práce žalobcu v zmysle pracovnej zmluvy bola W. - nie je rozhodujúce, či táto adresa má číslo a žalobca mal vedomosť o tom, kde sa sídlo spoločnosti nachádza a aké sú podmienky v prevádzke na M. z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia /bez ohľadu na pracovné pomôcky/. V konaní nebolo sporné, že na W. sa nachádzali kancelárske priestory /v ktorých bolo potrebné riešiť podmienky ďalšieho trvania pracovného pomeru spočívajúce v zdravotnej prehliadke a školení BZOP za účelom možnosti vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy/ a na M. priestory, kde sa práca vykonávala po splnení potrebných podmienok - tieto žalobca v spornom období nespĺňal. Rovnako bolo svedeckými výpoveďami preukázané, že nebol zabránený vstup cez W.. V okamžitom skončení pracovného pomeru uvádzaná skutočne dlhodobá neprítomnosť v práci je potom nepochybne závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a postup žalobcu sa javí ako účelový. I v prípade, ak by súd časové obdobie od 27. 7. 2012 do 6. 8. 2012 hodnotil ako prekážku na strane zamestnávateľa /výzva bola doručená žalobcovi 3. 8., nastúpiť mal teda 6. 8. 2012/, neprítomnosť od 6. 8. 2012 do 3. 9. 2012 je rovnako bez relevantných prekážok na strane zamestnanca dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a samotnú okolnosť, že by

sa jednalo o dôvody na strane zamestnávateľa, nemožno hodnotiť ako taký dôvod, ktorý by za daných okolností bol zameniteľný a mal by za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Treba konštatovať, že žalobca si neplnil základné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru v zmysle ust. § 47 ods. 1 písm. b/, § 81 ZP. Neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je jedným z najzávažnejších porušení pracovnej disciplíny. Súd pri posudzovaní dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny prihliadal i na to, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval /viď R VS Praha 6Cdo 53/94/. V konaní 37Cpr 1/2012 bola daná úspešnosť žalobcu z dôvodov formálnych nedostatkov výpovede, súd sa teda ani nezaoberal skutočnými dôvodmi. Podľa vyjadrenia žalovaného v uvedenom konaní sa mal žalobca dopustiť porušenia pracovnej disciplíny, tieto okolnosti však s poukazom na uvedené skúmané neboli. Je však nesporné, že vzťahy účastníkov boli narušené, a teda pri ďalšom - podľa názoru súdu skutočne závažnom porušení pracovnej disciplíny nie je možné spravodlivo požadovať od žalovaného zotrvanie v tomto pracovno-právnom vzťahu navyše za situácie, kedy sa javí podľa názoru súdu správanie žalobcu ako účelové.

Z uvedených dôvodov má súd za to, že sú splnené všetky zákonom stanovené náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaným uvádzané dôvody sú dané, konkretizované a nezameniteľné, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo v zákonom stanovenej lehote, preto bolo potrebné žalobu zamietnuť.

Podľa § 142 ods. 1 O.s. p. úspešnému žalovanému priznal súd náhradu trov konania titulom právneho zastúpenia, a to za prevzatie a prípravu zastúpenia, vyjadrenie k žalobe, pojednávanie 12. 2. 2013, 18. 4. 2013, 21. 5. 2013 á 60,07 eur, paušál á 7,81 eur, DPH 20%.

Poučenie:

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

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podľa § 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. Podľa § 209 O. s. p. súd prvého stupňa vyzve toho, kto podal odvolanie neobsahujúce náležitosti podľa § 205, aby chýbajúce náležitosti doplnil podľa § 218 ods. 1 písm. d/ O. s. p. (odmietnutie odvolania).

Ak aj napriek výzve súdu odvolanie nedoplní alebo ide o oneskorené odvolanie alebo podané tým, kto naň nie je oprávnený, predloží súd prvého stupňa odvolaciemu súdu. V takom prípade bude rovnako odvolanie odmietnuté.