

Súd: Okresný súd Stará Ľubovňa
Spisová značka: 5Cpr/1/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8511204944
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Judita Dubjelová
ECLI: ECLI:SK:OSSL:2013:8511204944.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Stará Ľubovňa samosudkyňou JUDr. Juditou Dubjelovou v právnej veci žalobkyne Q. P., nar. XX.X.XXXX, bytom E. XX, XXX XX J. Q., práv. zast. JUDr. Jozefom Pirkovským, advokátom AK, Hlavná 19, 080 01 Prešov proti žalovanej Spojenej škole internátnej, so sídlom Levočská 22, IČO: 42089824, 064 01 Stará Ľubovňa v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru takto

rozhodol:

Skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením pre závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 4.8.2011 je **n e p l a t n é**.

Žalovaná je **p o v i n n á** nahradiť žalobkyňi trovy konania vo výške 354,96 eur, pozostávajúce z trov právneho zastúpenia vo výške 354,96 eur, na účet právneho zástupcu JUDr. Jozefa Pirkovského, advokáta AK, Prešov, Hlavná 19, Prešov v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobkyňa podala na súd žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru okamžite pre závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 4.8.2011. Žalobu odôvodnila tým, že dňa 9.8.2006 uzavrela s právnou predchodkyňou žalovanej Špeciálnou základnou školou v Starej Ľubovni so sídlom Levočská 22 pracovnú zmluvu dojednanú na dobu neurčitú a pracovný pomer vznikol dňa 10.8.2006.

Dňa 9.11.2009 bola právna predchodkyňa žalovanej zrušená rozhodnutím č. RD/2009/00235-36 Krajského školského úradu v Prešove a toho istého dňa rozhodnutím č. RD/2009/00235-45 zriadená žalovaná, na ktorú prešli všetky práva a povinnosti z pracovného pomeru žalobkyne.

Dňa 30.9.2010 žalovaná jej doručila osobne na pracovisku výpoveď zamestnávateľa z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len ZP) z dôvodu nadbytočnosti, ktorú prevzala, ale nepodpísala jej prevzatie.

S výpoveďou žalovanej nesúhlasila z dôvodu, že neboli splnené všetky hmotnoprávne a ani formálno-právne podmienky, ktoré vyžaduje ZP na rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 písm. a/ a § 17 ods. 2 ZP.

Dňa 24.1.2011 podala na OS Stará Ľubovňa žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Konanie sa viedlo pod sp.zn. 2C/18/2011. V priebehu konania o neplatnosť výpovede žalovaná odvolala výpoveď z pracovného pomeru a medzi účastníkmi došlo k stretnutiu za účelom mimosúdneho vysporiadania sporných nárokov. Žalobkyňa i žalovaná prejavili záujem problém existencie pracovno-právneho vzťahu riešiť dohodou o skončení pracovného pomeru.

Dňa 9.8.2011 jej žalovaná doručila okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru má byť skutočnosť, že po skončení práceneschopnosti dňa 26.12.2010 nenastúpila do práce, ani neoznámila žiadnu relevantnú prekážku, ktorá by jej bránila v riadnom výkone práce. Žalovaná jej neprítomnosť v práci počnúc od 27.12.2010 vyhodnotila ako neospravedlnenú absenciu a kvalifikovala to ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zo strany žalovanej neboli splnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Nestotožňuje sa so záverom žalovanej, že nenastúpila do práce, ani neoznámila žiadnu relevantnú prekážku, ktorá by jej bránila v riadnom výkone práce. Poukazuje na skutočnosť, že už po tom, čo jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, listom zo dňa 26.12.2010 oznámila žalovanej, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné. Oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa dohodnutých pracovných podmienok a mieni nastúpiť do práce dňa 27.12.2010 na svoju pracovnú opozíciu. Uvedené oznámenie prevzal štatutárny zástupca žalovanej, ktorý sa vyjadril, že pracovný pomer považuje za platne skončený. Z uvedeného nie je pravdivé tvrdenie žalovanej, že nenastúpila do práce, ani neoznámila riadnu relevantnú prekážku, pre ktorú by prácu mohla vykonávať. Žalovaná svojím postojom vytvorila prekážku, pre ktorú výkon práce u žalovanej nemohla realizovať. V konečnom dôsledku o pravdivosti jej tvrdenia nasvedčuje aj skutočnosť, že žalovaná listom zo dňa 16.2.2011 odvolala svoju výpoveď z 30.9.2010. Aj z uvedeného je zrejmé, že žalovaná uznala dôvodnosť žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a prejavila záujem riešiť skončenie pracovného pomeru dohodou.

Podľa ust. § 68 ods. 1, 2 ZP 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.

Keďže sa svojím konaním žiadnym spôsobom nedopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny, preto neboli splnené zákonom predpokladané hmotnoprávne podmienky pre rozviazanie pracovného pomeru okamžitým skončením tak, ako to má na mysli ust. § 68 ods. 1, 2 ZP. Navrhla, aby súd žalobe vyhovel a priznal jej trovy konania.

K žalobe predložila pracovnú zmluvu, rozhodnutie o zrušení právnej predchodkyne žalovanej a rozhodnutie o zriadení školy, okamžité skončenie pracovného pomeru.

Žalovaná so žalobou nesúhlasila, navrhla, aby ju súd zamietol. Uviedla, že pravdivé je len to, že dňa 9.8.2011 došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z jej strany so žalobkyňou z dôvodu, že po ukončení PN dňa 26.12.2010 nenastúpila do práce a neoznámila dôvod nenastúpenia do práce, čím ako mzdová účtovníčka ohrozila spracovanie a vyplácanie miezd žalovanej, čo považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny a dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Poukázala na to, že žalobkyňa po ukončení PN nastúpila do iného pracovného vzťahu ako ekonómka v MŠ Tatranská 21, Stará Ľubovňa, teda z toho vyplýva, že nemala záujem vykonávať prácu pre žalovanú a vybavovala si novú prácu. Pravdivé je tvrdenie žalobkyne, že po doručení výpovede jej oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní a výpoveď považuje za neplatnú, ale týka sa to len výpovede a nie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Po okamžitom skončení pracovného pomeru so žalovanou nekomunikovala. Nespochybniteľným faktom je to, že nastúpila na výkon práce k inému zamestnávateľovi, z čoho vyplýva, že prestala pre žalovanú po späťvzatí výpovede bezdôvodne pracovať.

Súd poučil účastníkov konania o ich právach a povinnostiach a vo veci nariadil pojednávanie.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámil sa s pripojenými listinnými dôkazmi - okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 4.8.2011, pracovnou zmluvou uzavretou medzi žalobkyňou a žalovanou, rozhodnutiami pripojenými k žalobe, písomným vyjadrením žalovanej, pracovnou zmluvou uzavretou medzi žalobkyňou a MŠ Tatranská, Stará Ľubovňa, oznámením

žalobkyne na ďalšom trvaní pracovného pomeru zo dňa 26.12.2010, fotokópiou PN, obsahom celého spisu a obsahom spisu tunajšieho súdu sp.zn. 2C/18/2011 a ustálil tento skutkový stav:

Žalobkyňa na základe uzavretej pracovnej zmluvy so žalovanou od 10.8.2006 mala uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú na dohodnutý druh práce účtovníctvo - PAM. Zo spisu tunajšieho súdu sp.zn. 2C/18/2011 súd zistil, že dňa 30.9.2010 jej žalovaná dala výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa - znižovanie počtu zamestnancov, t.j. z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorú odmietla dňa 30.9.2010 prevziať. Žalobkyňa bola práceneschopná od 1.10.2010 do 26.12.2010. Dňa 26.12.2010 doručila žalovanej oznámenie, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy a po skončení PN mieni nastúpiť do práce 27.12.2010. Žalovaná sa vyjadrila, že výpoveď z organizačných dôvodov považuje za platnú. Následne dňa 27.1.2011 podala žalobkyňa na OS Stará Ľubovňa žalobu o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 30.9.2010 a o určenie, že pracovný pomer trvá. Konanie sa viedlo pod sp.zn. 2C/18/2011.

Dňa 31.12.2010 žalobkyňa uzavrela pracovnú zmluvu na dobu určitú do 31.12.2011 s MŠ Tatranská v Starej Ľubovni s nástupom do práce 1.1.2011. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a týmto zamestnávateľom trvá doposiaľ.

Listom zo dňa 16.2.2011 žalovaná odvolala výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.9.2010 a dňa 25.2.2011 zaslala odvolanie výpovede právnemu zástupcovi žalobkyne. Podaním zo dňa 21.3.2011 oznámil právny zástupca žalobkyne, že s odvolaním výpovede súhlasí. Po tomto odvolaní výpovede a súhlase s odvolaním výpovede, žalobkyňa do práce u žalovanej nenastúpila a žalovaná ju na nástup do práce nevyzvala.

Listom zo dňa 4.8.2011 žalovaná dala žalobkyňi okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť tak, že po skončení práceneschopnosti dňa 26.12.2010 nenastúpila do práce, ani neoznámila žiadnu relevantnú prekážku, ktorá by jej bránila v riadnom výkone práce. Jej neprítomnosť považuje počnúc dňom 27.12.2010 za neospravedliteľnú absenciu, teda za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré bolo doručené žalobkyňi 9.8.2011. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v súlade s § 74 ZP prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 3.8.2011 za účasti žalobkyne.

Žalobkyňa po doručení okamžitého zrušenia pracovného pomeru neoznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

Súd žalobu vo veci sp.zn. 2C/18/2011 zamietol a žalobkyňu zaviazal uhradiť žalovanému trovy konania z dôvodu, že odvolaním výpovede a súhlasným prejavom žalobkyne s odvolaním výpovede žalovanej došlo k obnoveniu pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.8.2006 a za podmienok, aké medzi nimi boli do času doručenia výpovede, t.j. do 30.9.2010, preto súd nemal, akú výpoveď určiť za neplatnú. Tiež zamietol žalobu v časti, že pracovný pomer trvá z dôvodu nepreukázania naliehavého právneho záujmu na určovacej žalobe. Rozsudok OS Stará Ľubovňa č.k. 2C/18/2011-86 zo dňa 5.6.2012 v spojení s rozsudkom KS Prešov č.k. 15CoPr/20/2012-117 zo dňa 27.2.2013 nadobudol právoplatnosť dňa 8.3.2013.

Predmetom konania je určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou zo dňa 4.8.2011 doručené žalobkyňi 9.8.2011.

Sporné medzi účastníkmi konania nebolo, kedy žalovaná doručila žalobkyňi toto okamžité skončenie pracovného pomeru, preto súd považoval okamžité skončenie pracovného pomeru za doručené žalobkyňi dňa 9.8.2011.

Sporná bola otázka, či okamžité zrušenie pracovného pomeru je platné alebo nie a či existoval dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru uvedený v tomto okamžitom skončení pracovného pomeru, a to, či je možné nenastúpenie do práce počnúc dňom 27.12.2010 po ukončení práceneschopnosti považovať za neospravedlňujúcu absenciu, teda za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľa je upravené v § 68 ZP.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa ods. 2 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.

Okamžité zrušenie pracovného pomeru je právne účinné jeho doručením. V prejednávacom prípade došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou.

Podľa § 70 ZP Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť inému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 77 ZP Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, v skúšobnej dobe alebo dohodou, môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Okamžité skončenie je jednostranný právny úkon, účinky ktorého nastávajú doručením druhej strane. V prejednávacom prípade účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastali doručením žalobkyňi, t.j. dňom 8.8.2011. Žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru na súd dňa 7.10.2011 emailom, ktoré doplnila a doručila na súd v lehote 3 dní v zmysle § 42 ods. 1 O.s.p., teda podala žalobu v 2 mesačnej prekluzívnej lehote stanovenej v § 77 ZP.

Dôvodom okamžitého skončenia malo byť závažné porušenie pracovnej disciplíny - nenastúpenie do práce od 27.12.2010 bez uvedenia dôvodu, pričom žalovaná považovala neprítomnosť v práci za neospravedlnenú absenciu. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyňi doručené až po tom, čo došlo ku odvolaniu predchádzajúcej výpovede žalovanou a súhlasu žalobkyne s odvolaním výpovede (odvolanie výpovede zo dňa 16.2.2011 - doručené žalobkyňi 25.2.2011 a súhlas s odvolaním výpovede dňa 21.3.2011).

Závažné porušenie pracovnej disciplíny ZP osobitne neupravuje a nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Toto je potrebné posudzovať podľa konkrétnych okolností. Vo všeobecnosti súdna prax považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny aj neospravedlnenú absenciu v práci, teda neprítomnosť v práci bez uvedenia relevantného dôvodu. V prejednávacom prípade však žalovaná vymedzila skutkovo dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru - nenastúpenie do práce po skončení PN od 27.12.2010 a neoznámenie relevantnej prekážky, ktorá by jej bránila v riadnom výkone práce. S poukazom na vykonané dokazovanie nie je možné nenastúpenie do práce žalobkyne od 27.12.2010 považovať za neospravedlnenú absenciu v práci, keďže po doručení výpovede z pracovného pomeru dňa 26.12.2010 oznámila žalovanej, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní a nastúpi do práce od 27.12.2010, ale žalovaná jej to neumožnila, keďže považovala výpoveď za platnú. Z uvedeného dôvodu do práce dňa 27.12.2010 nenastúpila a následne svoju výpoveď žalovaná odvolala až v priebehu konania pred súdom, teda urobila úkon na zrušenie výpovede.

Na základe uvedeného dôvodu uvedený vo výpovedi nie je možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny a preto súd žalobe vyhovel a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Súd žalobe vyhovel aj z toho dôvodu, že dôvod uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru nie je určitý a presne skutkovo vymedzený, žalovaná neuviedla, odkedy - dokedy žalobkyňa nenastúpila do práce tak, ako mu to ukladá § 70 ZP, a to tak, aby tento dôvod nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Žalovaná tiež nedala žalobkyňi okamžité skončenie pracovného pomeru v 2

mesačnej prekluzívnej lehote uvedenej v § 68 ods. 2 ZP, ktorá jej začala plynúť odo dňa, keď sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvedela. Podľa názoru súdu, ak žalobkyňa nenastúpila do práce bez uvedenia dôvodu dňa 27.12.2010, v tento deň sa dozvedela o tom, že do práce nenastúpila bez ospravedlniteľného dôvodu a minimálne od nasledujúceho dňa jej začala plynúť 2 mesačná subjektívna prekluzívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru, ktorá jej uplynula dňa 28.2.2011 a okamžité skončenie pracovného pomeru dala žalobkyňi až dňa 4.8.2011.

V zmysle tejto právnej úpravy po márnom uplynutí tejto prekluzívnej lehoty právo žalovanej na okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny zaniklo a na to súd musí prihliadať z úradnej povinnosti, preto žalobe vyhovel aj z tohto dôvodu. Súd poznamenáva, že objektívnu 1-ročnú lehotu môže zamestnávateľ využiť len vtedy, ak sa v rámci subjektívnej lehote nedozvedel o dôvode, ktorý zakladá možnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru zamestnávateľa.

Na záver súd dodáva, že ak žalovaná ako zamestnávateľ chcela zrušiť pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu jej nenastúpenia do práce po tom, čo došlo účinne k zrušeniu výpovede z pracovného pomeru (k jej odvolaniu a súhlasnému stanovisku žalobkyne s odvolaním výpovede), mala uviesť v okamžitom skončení pracovného pomeru ako dôvod neospravedlnenú absenciu - jej neprítomnosť v práci bez uvedenia relevantnej prekážky od nasledujúceho dňa po doručení jej súhlasu s odvolaním výpovede (t.j. po 22.3.2011), pretože týmto dňom sa obnovil pracovný pomer so žalobkyňou a z hľadiska právneho, tento pracovný pomer naďalej trval, preto bola žalobkyňa povinná po tomto dni riadne vykonávať prácu u žalovanej. V tomto prípade podľa názoru súdu, by mohlo byť považované okamžité skončenie pracovného pomeru za platné, keďže po tomto dni žalobkyňa do práce u žalovanej nenastúpila.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a žalobkyňi, ako úspešnému účastníkovi konania priznal trovy konania a zaviazal ich uhradiť žalovanú vo výške 354,96 eur, pozostávajúce z trov právneho zastúpenia vo výške 354,96 eur, a to podľa vyhl. č. 655/2004 Z.z. za 3 úkony právnej pomoci: 1/ príprava a prevzatie zastúpenia - 3.10.2011, 2/ spísanie žaloby - 7.10.2011, 1 úkon 57 eur a paušál 7,41 eur - 2x 57 eur + 2x 7,41 eur, 3/ účasť na pojednávaní dňa 5.6.2013 - 1 x 60,07 eur + paušál 7,81 eur, spolu 196,70 eur. Tiež súd priznal náhradu cestovného právneho zástupcovi žalobkyne za cestu z Prešova do Starej Ľubovne a späť na pojednávanie dňa 5.6.2013 - za použitie osobného motorového vozidla zn. Peugeot 508 pri spotrebe 5,7 l/100 km a cene za pohonné hmoty 1,399 eur, t.j. 10,33 eur, cestovnú náhradu 0,183 za 1 km - 23,72 eur a náhradu za stratu času za 124 minút, a to 13,01 eur za každú aj začatú polhodinu - 13,01 eur x 5 = 65,05 eur, náhrada cestovného spolu 99,10 eur. Náhrada trov právneho zastúpenia bez DPH celkom 295,80 eur (196,70 eur + 99,10 eur) a z toho priznal 20 % DPH - 59,16 eur, trovy právneho zastúpenia celkom 354,96 eur, ktoré súd zaviazal žalovanú zaplatiť tieto trovy konania na účet právneho zástupcu žalobkyne v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré sa podáva do 15 dní od doručenia tohto rozsudku na súde, proti rozhodnutiu ktorého odvolanie smeruje.

1. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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.

2. Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, 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,

- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na 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.