

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 24CoPr/3/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2311221407
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 09. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Dudášová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2013:2311221407.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Andrea Dudášová a členov senátu: JUDr. Ľubica Spálová a JUDr. Magdaléna Krajčovičová, v právnej veci žalobcu: O. W., nar. XX.XX.XXXX, S. XX, zastúpený advokátkou: JUDr. Diana Beresecká, Nitra, Farská 33, proti žalovanej: Alena Košťaliková, miesto podnikania: Šaľa, Kráľovská cesta 1, IČO: 35367512, zastúpená advokátom: JUDr. Pavol Kolenčík, Šaľa, ul. P. J. Šafárika č. 15, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Galanta č. k. 8Cpr 1/2011-55 zo dňa 28. júna 2012, takto

rozhodol:

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

o d ô v o d n e n i e :

Rozsudkom napadnutým odvolaním prvostupňový súd určil, že skončenie pracovného pomeru založeného medzi žalobcom a žalovanou pracovnou zmluvou zo dňa 13.09.2007 okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 14.07.2011 je neplatné. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 1.214,- eur spolu s 9% ročným úrokom z omeškania od 13.09.2011 do zaplatenia do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. O trovách konania vyslovil, že bude rozhodnuté do 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

Svoje rozhodnutie prvostupňový súd odôvodnil po citácii § 68 ods. 1 písm. b), § 111 ods. 1, § 79 ods. 3, 4, § 134 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce a podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. vecne tým, že žalobca žiadnym spôsobom neporušil pracovnú disciplínu, žalobcovi bola zamestnávateľom určená dovolenka do 19.7.2011. Keď žalovaná dňa 6.7.2011 podpisovala návrh dohody o skončení pracovného pomeru so žalobcom bola uzročená s tým, že nastupuje na dovolenku. Skončenie pracovného pomeru totiž nasleduje po vyčerpaní si dovolenky, žalobca mal dovolenku do 19.7.2011. Z tohto jednoznačne vyplýva, že žalovaná prostredníctvom Ing. Z. určila žalobcovi dovolenku, s čím on súhlasil a dovolenku čerpal. To, že bol žalobcovi určený nástup na dovolenku potvrdil aj O. B.. Ing. Z. povedal O. B., že má oznámiť žalobcovi, že k 19.7.2011 si má dať výpoveď a dovtedy má dovolenku. Svedok B. uvedené žalobcovi oznámil. Aj svedkyňa O. potvrdila, že má vedomosť o tom, že žalobca má čerpať dovolenku. Teda okrem žalobcu, ktorý tvrdil, že mu bola určená dovolenka, túto skutočnosť potvrdili aj svedkovia B. a O.. Taktiež dohoda o skončení pracovného pomeru ku dňu 19.7.2011 je dôkazom o tom, že do 19.7.2011 mal žalobca čerpať dovolenku. Vzhľadom k týmto skutočnostiam je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Priemerný zárobok žalobcu za rozhodujúce obdobie bol vo výške 607 eur, dvojmesačný zárobok predstavuje 1.214 eur. Dĺžnik, ktorý je v omeškaní s plnením, je povinný v zmysle § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka platiť úrok z omeškania, ktorého výška vyplýva z § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. V zmysle § 151 ods. 3 O.s.p. o trovách konania bude rozhodnuté do 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalovaná prostredníctvom právneho zástupcu a domáhala sa, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že návrh v celom rozsahu zamietne a uloží žalobcovi povinnosť nahradiť trovy konania. Ako odvolací dôvod uviedla ust. § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p., pretože na základe vykonaných dôkazov súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Ako prvé odvolateľka namietala záver súdu, že v spise sa na č. l. 9 nachádza dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá bola uzavretá medzi účastníkmi konania, pričom súd pochybil, pretože žalovaná so žalobcom nikdy žiadnu dohodu o skončení pracovného pomeru neuzavrela. Táto dohoda síce bola vypracovaná v písomnej podobe a bola aj podpísaná, opečiatkovaná žalovanou, avšak k podpisu dohody a k platnému uzavretiu nikdy nedošlo. Závažné pochybenie spočíva v tom, že žalobcovi nebola zamestnávateľom určená dovolenka s čerpaním do 19.07.2011. Žalovaná žalobcovi žiadnym právnym relevantným spôsobom neurčila nástup dovolenky tak, aby jej čerpanie skončilo dňa 19.07.2011. Žalovaná predložila všetky dovolenkové lístky, ktorými určila ako zamestnávateľ žalobcovi nástup na dovolenku v roku 2011. Iné dovolenkové lístky vystavené a podpísané neboli a preto je preukázané, že žalobca nemal v čase do 19.07.2011 určený nástup na dovolenku a teda v žiadnom prípade nemohol dovolenku čerpať. Ďalším závažným skutkovým pochybením je nesprávne zistenie, že žalovaná dňa 06.07.2011 podpísala návrh dohody o skončení pracovného pomeru so žalobcom a bola uzročená s tým, že tento nastupuje na dovolenku. Pravdou je podľa odvolateľky, že výlučne uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru so žalobcom bolo jedinou podmienkou zo strany žalovanej, po splnení ktorej, by bola žalobcovi určená dovolenka v rozsahu na aký by mal nárok. Pravdou je, že žalovaná bola pri podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru uzročená s tým, že nárok na dovolenku žalobcu (a nie určenie nástupu na dovolenku) je taký, že by mu umožňoval dovolenku čerpať do 19.07.2011 a zároveň sa mal dohodnúť so žalovanou, že v tento deň skončí aj jeho pracovný pomer. Keďže k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru nedošlo, nebol žalobcovi ani určený zo strany žalovanej nástup na dovolenku. Z týchto dôvodov potom žalovaná posudzovala neprítomnosť žalobcu na pracovisku ako neospravedlnenú absenciu a nie ako čerpanie dovolenky. Odvolateľka poukázala v tejto súvislosti na jednostrannosť vo vyhodnocovaní dôkazných prostriedkov súdom prvého stupňa, pretože súd zobral do úvahy len jednostrannú výpoveď svedka B. z pojednávania zo dňa 20.03.2012, keďže obsah jeho výpovede potvrdzoval nesprávne skutkové zistenia súdu, ktoré žalovaná v odvolaní popísala. Prvostupňový súd na druhej strane vôbec nezobral do úvahy výpoveď svedka Ing. Z. z pojednávania zo dňa 31.01.2012, ktorej obsah potvrdzuje vyjadrenie žalovanej. Preto prvostupňový súd podľa odvolateľky hrubo pochybil, keď vykonané dôkazné prostriedky skutkovo vyhodnotil v rozpore s ich vlastným zmyslom, účelom a spôsobom akým boli resp. skôr neboli vyhodnotené. Ďalší odvolací dôvod spočíva v tom, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci v zmysle § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. Nesprávna interpretácia súdu spočíva v tom, že súd pri použití rozhodovacieho kritéria o najvyššej intenzite porušenia pracovnej disciplíny žalobcom zvlášť hrubým spôsobom nemal za preukázané, že k tejto intenzite porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu naozaj došlo. Žalovaná poukázala na skutočnosť, že podľa súdnej praxe hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkcia ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu (pozri rozhodnutia Najvyššieho súdu SR spis. zn. 5Cdo 95/2009, 3Cdo 218/2007 a 3Cdo 12/2008). Prvostupňový súd sa vôbec nezaoberal preukázaním existencie naplnenia všetkých uvedených pojmových znakov konaním žalobcu v prípade jeho porušenia pracovnej disciplíny. Súd prvého stupňa len na základe vlastného názoru dospel k záveru, že konaním žalobcu nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré nie je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom na všetky preukázané skutočnosti bez akýchkoľvek pochybností porušenie pracovnej disciplíny žalobcom dosahovalo intenzitu najvyššieho stupňa. Žalovaná je názoru, že prvostupňový súd pochybil aj tým, že neuveril svedkom žalovanej, mal preukázané tvrdenia svedka Ing. Z., ktorý ako riadiaci pracovník osobne zodpovedá za dodržiavanie pracovnej disciplíny, pričom tento svedok bol osobne prítomný pri konaní žalobcu, ktoré v celom svojom súhrne predstavuje vlastné porušenie pracovnej disciplíny. Na druhej strane súd uveril žalobcovi a jeho svedkom, podľa názoru odvolateľky ide o nevyvážené vyhodnotenie predložených dôkazov v prospech žalobcu, nakoľko v prípade posúdenia inkriminovaného konania žalobcu, zhodnotením výpovede svedka Ing. Z. a B., vyplýva záver, že ide o tvrdenie proti tvrdeniu.

K odvolaniu žalovanej sa vyjadril žalobca prostredníctvom právnej zástupkyne. Navrhol, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie prvostupňového súdu potvrdil a priznal žalobcovi náhradu trov konania. Z

vykonaného dokazovania, predovšetkým výpoveďami svedkov, ale aj písomnými dôkazmi ako je list predložený žalobcom, na ktorom je uvedená poznámka o čerpaní dovolenky do 17.09.2011, návrh dohody o skončení pracovného pomeru z ktorého vyplýva, že pracovný pomer žalovaná plánovala skončiť k 17.09.2011 t. j. ku dňu keď si žalobca vyčerpá nariadenú dovolenku vyplýva, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru sa nezakladajú na pravde, pretože žalobca nikdy neporušil pracovnú disciplínu. Žalobca uposlúchol príkaz nadriadeného o povinnosti čerpať si dovolenku. Nie je pravdou tvrdenie odvolateľa, že prvostupňový súd dospel k záveru, že medzi účastníkmi bola uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru. Súd prvého stupňa len konštatoval, že mu bola predložená uvedená dohoda, ktorá bola podpísaná len žalovanou a preto túto skutočnosť nemožno hodnotiť ako pochybenie prvostupňového súdu. Prvostupňový súd dospel k správne záveru, že i svedkyňa O. uviedla, že u žalovanej nie je plán dovoleniek a že dovolenky si čerpajú po dohode s Ing. Z. a dovolenkové lístky, na ktoré sa žalovaná odvolávala, sa vyhotovovali až dodatočne. V konaní neboli žiadnym spôsobom preukázané tvrdenia žalovanej, že nárok na dovolenku vznikol žalobcovi len v prípade podpísania dohody o skončení pracovného pomeru. K námietkam žalovanej, že prvostupňový súd neprihliadol na výpoveď Ing. Z., žalobca uviedol, že pri posudzovaní výpovede je potrebné vziať do úvahy skutočnosť, že hneď na úvod svojej výpovede sa svedok preriekol a potvrdil, že žalovaná mu dala prečítať zápisnicu z predchádzajúceho pojednávania a preto výpoveď tohto svedka nemožno považovať za hodnovernú. Navyše aj tento svedok potvrdil skutočnosti uvedené žalobcom ako i p. B., že u žalovanej bolo zvykom, že o dovolenkách rozhodoval nielen p. Z., ale i p. B. a p. S.. Svedok B. pritom vo svojej výpovedi potvrdil, že na základe pokynu od p. Z. žalobcovi oznámil, že má čerpať dovolenku do 17.09.2011. Záver súdu sa nachádza na str. 4, kde je výslovne uvedené, že žalobca žiadnym spôsobom neporušil pracovnú disciplínu. Žalobca si uplatnil náhradu trov odvolacieho konania vo výške 98,38 eur.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 O.s.p.), oprávnenou osobou - účastníkom konania (§ 201 O.s.p.), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 201 a 202 O.s.p.), po skonštatovaní, že odvolanie má aspoň základné zákonom predpísané náležitosti (§ 205 ods. 1 O.s.p.) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 O.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom odvolania teda v plnej miere (§ 212 ods. 1 O.s.p.), postupom bez nariadenia ústneho odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) tak, že na úradnej tabuli súdu oznámil čas a miesto verejného vyhlásenia rozsudku (§ 156 ods. 3 O.s.p.) dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné, keďže napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny, v dôsledku čoho boli splnené podmienky na jeho potvrdenie v zmysle § 219 O.s.p.

Predmetom konania na Okresnom súde Galanta pod spis. zn. 8Cpr 1/2011 bol návrh žalobcu uplatnený na súde 13.09.2011, ktorým sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy.

Pretože odvolací súd preberá súdom prvého stupňa zistený skutkový stav, pokiaľ ide skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom tvrdeného nároku, ktorý vo vyčerpávajúcom rozsahu vykonal dokazovanie potrebné na posúdenie uplatneného nároku, výsledky dokazovania jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach dôkladne a správne vyhodnotil, pričom i podľa odvolacieho súdu dospel k správnym skutkovým zisteniam, a pretože v celom rozsahu zdieľa i jeho právny záver vo veci, keď vec i správne právne posúdil, s poukazom na ust. § 219 ods. 2 O.s.p., odvolací súd odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia preskúmaného rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od týchto záverov prvostupňového súdu odchýliť a preto nemôže dať za pravdu odvolateľke.

V zmysle § 132 O.s.p. dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivosť prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci.

Hodnotenie dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané procesné dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a relevantnosti pre rozhodnutie. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je právnymi predpismi obmedzovaný v tom, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa

teda zásada voľného hodnotenia dôkazov. Hodnotiaca úvaha súdu pritom ale nie je svojvoľná, súd musí vychádzať zo všetkého, čo vyšlo v konaní najavo. Tieto skutočnosti musí súd rešpektovať a musí správne určiť ich vzájomný vzťah. Prítom súd nie je viazaný žiadnym poradím významu a dôkaznej sily jednotlivých dôkazov.

Odvolačný súd zhodne s prvostupňovým dospel k záveru, že pri vyhodnotení vykonaného dokazovania každého z vykonaných dôkazov jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach bolo v konaní dostatočným spôsobom preukázané, že žaloba žalobcu je v celom rozsahu dôvodná.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru a tento dôvod by sa mal uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, keď nemožno od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia druhému účastníkovi. Závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavinením porušením pracovných povinností, základných právnych povinností zamestnanca. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a pokiaľ ide o zamestnanca, musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti.

Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ. Ide o oprávnenie zamestnávateľa, pri uskutočnení ktorého má zamestnávateľ prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Za týmto účelom každý rok zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov zostavuje plán čerpania dovoleniek.

Odvolačka namietala, že v odôvodnení napadnutého rozsudku na str. 3 tretí odsek prvá veta je uvedené, že sa v spise nachádza dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi účastníkmi konania. Uvedené tvrdenie podľa odvolateľky predstavuje pochybenie prvostupňového súdu, pretože žiadna dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá nebola. Odvolačný súd uvádza, že dotknutý odsek ďalej pokračuje, že v uvedenej dohode sa uvádza, že pracovný pomer uzavretý pracovnou zmluvou platnou od 17.09.2007 končí sa dohodou dňa 19.07.2011. Dátum vyhotovenia je 06.07.2011 a na uvedenej listine je pečiatka a podpis zamestnávateľa. Z celého odôvodnenia napadnutého rozhodnutia nevyplýva skutkové zistenie prvostupňového súdu, že medzi účastníkmi konania došlo k uzavretiu dvojstranného právneho úkonu, ktorým je dohoda o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ prvostupňový súd uviedol slovo uzavretá mal za to, že je na nej uvedený dátum avšak prvostupňový súd vyhodnotil v ďalšej časti odôvodnenia dohodu tak, že k jej vzniku nedošlo, pretože žalobca k jej uzavretiu nepristúpil a neopatrili návrh dohody svojim podpisom. Odvolateľka nesúhlasila, že žalobcovi bola určená dovolenka do 19.07.2011. Uvedené predstavuje skutkový záver súdu prvého stupňa vyplývajúci z vykonaného dokazovania, keď z výpovede svedka O. B. vyplýva, že Ing. Z. u účtovníčky zistil žalobcov zostatok dovolenky a odkázal žalobcovi po svedkovi, aby si napísal výpoveď k 19.07.2011, pričom Ing. Z. svedkovi výslovne uviedol, že žalobca má dovolenku až do 19.07.2011 a svedok túto skutočnosť mal povinnosť tlmočiť žalobcovi, čo aj svedok urobil.

Odvolačka dôvodila, že o čerpaní dovolenky žalobcom nesvedčí ani skutočnosť, že nedošlo k vypísaniu dovolenkového lístka, resp. žalobca nepredložil žiaden dovolenkový lístok na obdobie jeho neprítomnosti. Uvedená okolnosť podľa názoru odvolacieho súdu nie je významná, pretože pokiaľ bolo preukázané, že žalobcovi jeho priamy nadriadený Ing. B. oznámil pokyn vedúceho Ing. Z., že žalobca má čerpať dovolenku, výslovne určil čerpanie dovolenky, žalobca sa pokynom aj riadil. Existencia dovolenkového lístku podľa názoru súdu nie je jediným dôkazom preukazujúcim určenie nástupu na dovolenku zamestnávateľom. Konkrétny postup schvaľovania dovolenky býva určený v internom predpise zamestnávateľa, niekde je zavedený elektronický systém, u niektorých zamestnávateľov sa používajú papierové dovolenkové lístky. Ak zamestnanec nedodrží postup, ktorý je u zamestnávateľa zavedený, môže sa jednať o porušenie pracovnej disciplíny. Keďže u žalovanej neexistoval interný predpis čerpania dovolenky, postup nebol zjednotený, žalobca sa nedopustil žiadneho porušenia a preto nemožno uzavrieť, že žalobca porušil pracovnú disciplínu ani menej závažným porušením pracovnej disciplíny.

V konaní nebolo preukázané tvrdenie žalovanej, že čerpanie dovolenky bolo podmienené uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru, pretože v čase keď p. B. oznamoval žalobcovi, že nastupuje na dovolenku, už Ing. Z. ako vedúcemu, ktorý mal oprávnenie rozhodovať v pracovnoprávných vzťahov, bol známy odmietavý postoj žalobcu k návrhu dohody o skončení pracovného pomeru. Na základe uvedeného preto nebolo preukázané tvrdenie žalovanej, že žalobca bol oprávnený začať čerpať dovolenku do 19.07.2011 iba s tou podmienkou, že uzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru k uvedenému dátumu.

Odvolacie argumenty týkajúce sa intenzity porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade nezohrali úlohu, pretože z rozhodnutia prvostupňového súdu vyplýva jednoznačne záver, že k žiadnemu porušeniu pracovnej disciplíny nedošlo a dôvod žalovanej, konkretizovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru, že neprítomnosť žalobcu v práci, ktorá je neospravedlnenou absenciou, nebol naplnený. Keďže k porušeniu pracovnej disciplíny spôsobom uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru nedošlo, bez významu zostala intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Iná situácia by nastala v prípade, ak by prvostupňový súd zistil pochybenie zamestnanca, konštatoval porušenie pracovnej disciplíny, až potom by sa mal zaoberať intenzitou samotného porušenia pracovnej disciplíny vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu.

So zreteľom na uvedené preto odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa potvrdil postupom podľa § 219 ods. 2 O.s.p. z dôvodu vecnej správnosti.

O trovách tohto odvolacieho konania rozhodne prvostupňový súd podľa § 224 ods. 4 O.s.p., pretože odvolací súd rozhoduje o odvolaní proti rozhodnutiu vo veci samej, ktorým bolo rozhodnuté o trovách konania z dôvodu postupu podľa § 151 ods. 3 O.s.p.

Senát prijal rozhodnutie pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.