

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 5CoPr/8/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4621202642
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 06. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oliver Kolenčík
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4621202642.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Olivera Kolenčíka a sudcov JUDr. Borisa Minksa a JUDr. Soni Zmekovej, v spore žalobcu: G. P., nar. XX.XX.XXXX, bytom X. XX, XXX XX B. - W., občan SR, právne zastúpený: JUDr. Peter Koscelanský, advokát, so sídlom Fraňa Mojtu 24, 949 01 Nitra proti žalovanému: agrokompex NÁRODNÉ VÝSTAVISKO, štátny podnik, so sídlom Výstavná 4, 949 01 Nitra, IČO: 36 855 642, právne zastúpený: Mgr. Vojtech Budaváry, advokát so sídlom Šafárikovo nám. 7, 811 02 Bratislava, v konaní o určenie neplatnosti výpovede, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 15. júna 2022, č. k. 5Cpr/22/2021-69, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalobcovi voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Topoľčany (ako súd prvej inštancie v zmysle § 12 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len "CSP") rozsudkom zo dňa 15. júna 2022, č. k. 5Cpr/22/2021-69 určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalovaného zo dňa 22.07.2021 uložená žalobcovi podľa § 63 ods.1 písm. e) ZP je neplatná. Žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením (ďalej len napadnutý rozsudok).

2. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e/, ods. 4, § 77 zák.č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

3. V odôvodnení rozhodnutia poukázal na to, že žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal určenia neplatnosti výpovede, ktorá mu bola daná zamestnávateľom dňa 22. júla 2021 z dôvodu § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre porušenie pracovnej disciplíny. Žalobu zdôvodnil tým, že je u žalovaného v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19. decembra 2003, ktorá bola niekoľkokrát menená, najmä v druhu výkonu práce. Momentálne pracuje ako vedúci oddelenia P., Q., a to na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1. júna 2020. Po posledných voľbách prišlo k zmene vedenia u zamestnávateľa, ktorý zrejme z dôvodu zlej finančnej situácie spoločnosti sa chce zbavovať zamestnancov tak, aby im nemusel vyplácať odstupné. Z tohto dôvodu sa dopúšťa pracovnoprávnej šikany voči viacerým zamestnancom. Samozrejme jeho zaujíma jeho situácia a problém. Zamestnávateľ ho viackrát upozorňoval na menej závažné porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sa nikdy nezakladali na pravde, pretože boli vytvárané za účelom získať výpovedný dôvod voči jeho osobe, podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Bez toho, že by sa v tejto žalobe zaoberal predchádzajúcimi upozorneniami pracovnej disciplíny, ktoré mu boli uložené pred dňom 22. júl 2021, podáva túto žalobu, ktorou sa domáha určenia neplatnosti výpovede, ktorá mu bola daná zamestnávateľom dňa 22. júla 2021 z dôvodu § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveď mu bola doručená tzv.

„náhradným doručením“ v súlade s § 38 ods. 4 ZP, keď túto výpoveď odmietol na pracovisku dňa 22. júla 2021 prevziať. Dlhšiu dobu mu obsah a dôvody výpovede neboli známe, pretože mu zamestnávateľ odmietal poskytnúť písomné znenie uloženej výpovede. Takto sa stalo až na základe žiadosti, ktorú zamestnávateľovi zaslal jeho právny zástupca listom zo dňa 20. augusta 2021, na základe ktorého mu dňa 31. augusta 2021 zamestnávateľ poskytol originál výpovede. Výpoveď, ktorá mu bola uložená dňa 22. júla 2021, je absolútne neplatná, pretože neobsahuje zákonom stanovený výpovedný dôvod. Je totiž iba presným zopakovaním dôvodov, ktoré mu boli oznámené v upozornení na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22. júla 2021, tzn. v deň, kedy mu bola doručená aj výpoveď z pracovného pomeru. To znamená, že dňa 22. júla 2021 mu bolo doručené upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého dôvody sú úplne totožné s dôvodmi, ktoré zamestnávateľ použil vo svojej výpovedi ako dôvod pre skončenie pracovného pomeru. Takýto postup zamestnávateľa je v rozpore so ZP a hlavne so zásadou, že nikto nemôže byť postihnutý za ten istý skutok dvakrát, pretože pokiaľ mi dňa 22. júla 2021 bolo dané upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ voči nemu konal s priamym úmyslom pracovnoprávnej šikany a jeho výkon práv a povinností voči jeho osobe je v priamom rozpore s dobrými mravmi. Totiž upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa ukladá z toho dôvodu, aby zamestnávateľ eventuálne dal možnosť zamestnancovi, ak sa nejakého porušenia vôbec dopustil, toto svoje konanie napraviť a do budúcnosti sa vyvarovať takéhoto konania. Zamestnávateľ však konal tak, že priamo v ten istý deň a z tých istých dôvodov mu uložil výpoveď z pracovného pomeru. Po preštudovaní dôvodov výpovede sa dá vyvodiť, že výpovedný dôvod je uvedený v odstavci 3 výpovede, ktorý doslovne znie: „Napriek tomu ste opätovne v mesiacoch jún až júl 2021 porušil pracovnú disciplínu tým, že ste si neplnil svoju povinnosť vo vzťahu k agende vozového parku, konkrétne vykonania STK vozidiel zamestnávateľa, nerešpektoval príkazný list zamestnávateľa ohľadne analýzy a návrhov v oblasti energetiky a vodného hospodárstva zamestnávateľa a rovnako prijal svojvoľné rozhodnutie o zapnutí, resp. nezapnutí klimatizačných jednotiek v pavilónoch zamestnávateľa počas konania akcie.“ Toto je jednoznačne výpovedný dôvod, ktorý z uloženej výpovede vyplýva, pretože ostatné skutočnosti, ktoré sú v tejto výpovedi uvedené, už iba obsahujú formálne poučenia a nezaoberajú sa výpovedným dôvodom. Teraz je potrebné si preštudovať upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, z ktorého vyplýva, že v tomto upozornení sú uvedené presne tie isté dôvody, pre ktoré mu bola uložená výpoveď. Pod bodom 1 upozornenia sa doslovne cituje: „V zmysle vašej platnej pracovnej náplne zodpovedáte za vykonávanie agendy spojenej s vozovým parkom k mesiacu jún a júl 2021 došlo ku skončeniu platného stavu STK viacerých motorových vozidiel zamestnávateľa, ako príklad uvádzame, že pred skončením platnosti STK služobného motorového vozidla Vášho nadriadeného N.. T. L. ste ho upozornili, že mu ku dňu 4. júna 2021 končí platnosť STK toho vozidla s informáciou, že vykonanie STK bude potrebné objednať. Napriek písomnému usmerneniu sa táto situácia opakovala následne aj pri ostatných vozidlách.“

4. Táto časť upozornenia je úplne totožná s dôvodmi výpovede týkajúcich sa agendy vozového parku a vykonávania STK vozidiel zamestnávateľa. Ďalej v bode 2 upozornenia je uvedené, že bol písomne oboznámený s príkazným listom riaditeľa podniku zo dňa 10. júna 2021 o povinnosti vypracovávať a predkladať priamemu nadriadenému analýzu a návrhy hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku a zasielať ju elektronicky zástupcovi riaditeľa. Táto časť upozornenia je totožná s dôvodom výpovede, v ktorej sa uvádza, že nerešpektoval príkazný list zamestnávateľa ohľadne analýzy a návrhov v oblasti energetiky a vodného hospodárstva zamestnávateľa. V upozornení zo dňa 22. júla 2021 sa ďalej uvádza, že pri akcii Medzinárodná výstava psov 2021 nebola dňa 8. júla 2021 v danom momente spustená klimatizácia v žiadnych pavilónoch zamestnávateľa (teda táto časť upozornenia presne korešponduje s dôvodom výpovede, že svojvoľne rozhodol o nezapnutí klimatizačných jednotiek v pavilónoch zamestnávateľa počas konania akcie). Taktiež v upozornení je uvedené, že bez náležitého zistenia veci svojvoľne rozhodol o spustení klimatizácie len v pavilónoch M4 a K (táto časť upozornenia presne korešponduje s dôvodom výpovede, že prijal svojvoľné rozhodnutie o zapnutí klimatizácie). Z horeuvedených dôvodov jasne vyplýva, že výpoveď, ktorá mu bola žalovaným uložená, je daná presne z tých istých dôvodov ako upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22. júla 2021, a teda je absolútne neplatná, pretože neobsahuje výpovedný dôvod, resp. výpovedný dôvod je totožný s predchádzajúcim upozornením, čo je zo zákona neprípustné. Z ustálenej súdnej praxe vyplýva, že pokiaľ sa ukladá výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, tak táto nemôže obsahovať ako výpovedný dôvod zhrnutie nejakých predchádzajúcich porušení alebo zopakovania dôvodov vo výpovedi, ktoré sa nachádzajú ako dôvody upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny, čo je presne jeho konkrétny prípad. Všetky upozornenia aj skutky, ktoré sú mu kladené za vinu, sú vymyslené iba za účelom zbaviť sa jeho osoby, avšak týmto sa bližšie zaoberať

nebude, pretože výpoveď je absolútne neplatná pre jej zásadný formálny nedostatok. Po doručení výpovede bol žalovaný listom právneho zástupcu zo dňa 8. septembra 2021 upozornený na to, že výpoveď, ktorá mu bola uložená, je neplatná, pretože táto výpoveď trpí neodstrániteľnou vadou, ktorá ju robí zo zákona neplatnou a z hľadiska hmotnoprávnych tvrdení popiera akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň sa domáhal zrušenia tejto výpovede a riadneho výkonu práce na svojom pracovisku podľa platnej pracovnej zmluvy. Žalovaný túto výpoveď nezrušil a reagoval e-mailovou správou zo dňa 20. septembra 2021, kde uvádza, že nevie, v čom vidí údajnú neplatnosť výpovede a aby im ju oznámil.

5. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalovaný nesúhlasí s viacerými skutočnosťami uvádzanými žalobcom v žalobe, tieto považuje za neúplné, zavádzajúce a tendenčné. Žalobca vo svojej žalobe uvádza, že mu dlhšiu dobu nebol známy obsah, ani dôvody výpovede, pretože mu zamestnávateľ odmietol poskytnúť písomné znenie uloženej výpovede. Uvedené tvrdenie nie je pravdivé, žalobca odmietol dobrovoľne prevziať výpoveď pri jej doručovaní, tým nastala fikcia jej doručenia, následne sa nezaujímal o jej/ich písomné znenie a v období, keď sa dožadoval jej/ich písomného vyhotovenia, čerpalo personálne oddelenie dovolenku, krátko nato požiadal o predloženie týchto listín prostredníctvom už svojho právneho zástupcu dňa 20.08.2021, tieto boli žalobcovi obradom odovzdané. Zároveň mal žalobca jednoznačne vedomosť o tom, k akým porušeniam pracovnej disciplíny z jeho strany došlo, nakoľko bol o nich aj ústne informovaný už predtým, a to svojím nadriadeným pri uložení upozornení o menej závažných porušeníach pracovnej disciplíny. Žalovaný nemá za to, že by konal v tomto prípade v rozpore so zákonom. Žalobca ďalej uvádza, že doručená výpoveď je absolútne neplatná, pretože neobsahuje zákonom stanovený výpovedný dôvod. Je iba presným zopakovaním dôvodov, ktoré mu boli oznámené v upozornení na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.7.2021, tzn. v deň, keď mu bola doručená aj výpoveď z pracovného pomeru. Tzn. že dňa 22.7.2021 mu bolo doručené upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplín, ktorého dôvody sú totožné s dôvodmi, ktoré zamestnávateľ použil vo výpovedi ako dôvod pre skončenie pracovného pomeru. Žalovaný si dovoľuje upozorniť, že podľa § 61 ods. 1 a 2 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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.

6. Pri vypracovaní výpovede voči žalovanému bola splnená požiadavka písomnej formy. Rovnako bola s poukazom na § 63 ods. 1 písm. a) ZP splnená tiež podmienka dostatočného skutkového vymedzenia dôvodu výpovede, a to z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorý bol súčasne podporený aj ďalšími prípadmi zanedbania povinnosti zo strany žalobcu ako zamestnanca. S poukazom na rozhodnutie NS SR zo dňa 10.02.2019 sp. zn. 5Cdo/56/2008, preto skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu žalobcom spĺňa požiadavky dostatočného skutkového vymedzenia dôvodu výpovede, pretože uvádza nielen odkaz na príslušné ustanovenie právneho predpisu, ale tiež výslovne uvádza, že dáva zamestnancovi výpoveď „pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“ vzhľadom na predchádzajúce upozornenie/a na porušenie pracovnej disciplíny. Podľa názoru tohto súdu „na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí niekedy stručné skutkové uvedenie dôvodu. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je preto splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ vo výpovedi, okrem skutkového vymedzenia ostatného porušenia pracovnej disciplíny, iba odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny. Podľa skutočností uvádzanými žalobcom, konal žalovaný s priamym úmyslom pracovnoprávnej šikany a jeho výkon práv a povinností voči osobe žalobcu je v priamom rozpore s dobrými mravmi. Žalobca má rovnako zato, že upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa ukladá z toho dôvodu, aby zamestnávateľ eventuálne dal možnosť zamestnancovi, toto svoje konanie napraviť a do budúcnosti sa vyvarovať takéhoto konania. S uvedenými tvrdeniami žalobcu nemožno súhlasiť. Ide o čisto subjektívny pohľad žalobcu. Žalovaný nekonal v žiadnom úmysle ukončiť pracovný pomer so žalobcom. Rovnako mu dal aj možnosť napraviť jeho predošlé porušenia pracovnej disciplíny, minimálne vo vzťahu k vypracovaniu analýzy a návrhov hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo žalobcu, ktoré mal zasielať elektronicky svojmu nadriadenému, vždy najneskôr do 15.dňa daného kalendárneho mesiaca za predchádzajúci mesiac. Ani túto povinnosť si však riadne neplnil. Žalobca sa však v období trvania jeho pracovného pomeru u žalovaného dopustil konania spočívajúceho vo viacerých resp. opakovaných

skutkoch, ktoré sú v zmysle Pracovného poriadku žalovaného zo dňa 1.1.2021 jeho bodu 5.5.2 definované ako menej závažné porušenia pracovnej disciplíny.

7. Žalovaný tak uložením viacerých upozornení o menej závažných porušeníach pracovnej disciplíny konal len v intenciách ZP, jeho platného Pracovného poriadku a na základe okolností, ktoré pravdivo predchádzali uloženiu upozornení pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca ďalej uvádza, že po preštudovaní dôvodov výpovede sa dá vyvodiť, že výpovedný dôvod je uvedený v odstavci 3 výpovede a tento je totožný s dôvodmi v upozornení na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.7.2021. Žalobca má ďalej zato, že takto uvedený výpovedný dôvod, ktorý je totožný s predchádzajúcim upozornením, je zo zákona neprípustný. S uvedeným sa nemožno stotožniť, nakoľko bol žalobca počas trvania jeho pracovného pomeru u žalovaného upozornený na viaceré menej závažné porušenia pracovnej disciplíny trikrát, počnúc májom 2021 až do septembra 2021. Prvým upozornením na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 20.5.2021, druhým upozornením na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.7.2021 a tretím upozornením na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 20.09.2021 uloženým už v rámci výpovednej doby. Za najzávažnejšie prípady porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré dal žalovaný žalobcovi výpoveď, boli 1/ nespĺnenie príkazu nadriadeného, a to vo vzťahu k agende vozového parku, vykonania STK vozidiel zamestnávateľa, a 2/ nevypracovanie a nepredloženie analýzy a návrhu hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku k 15-tému dňu za predchádzajúci mesiac, hoci žalovaný ešte dňa 20.5.2021 v súvislosti s iným menej závažným porušením pracovnej disciplíny písomne upozornil žalobcu na možnosť výpovede. Z uvedeného bola preto splnená podmienka podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP za bodkočiarkou, že 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.“ Na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď, musí zamestnanec najmenej dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Tzn. že už po druhom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ uplatniť výpoveď. Ďalej na to, aby mohol zamestnávateľ uplatniť tento výpovedný dôvod, musí tak urobiť v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, najneskôr do jedného roka, keď dôvod výpovede vznikol. Pričom obe tieto podmienky boli na strane žalovaného pred podaním výpovede voči žalobcovi splnené. Listom zo dňa 08.09.2021 upozornil právny zástupca žalobcu na neplatnosť podanej výpovede, pretože táto podľa jeho názoru trpí neodstrániteľnou vadou, ktorá ju robí zo zákona neplatnou a z hľadiska hmotnoprávných tvrdení popiera akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný zotrval a zotráva na skutočnostiach uvedených v upozorneniach a výpovedi, rovnako má za to, že ním podaná výpoveď je platná a v súlade so zákonom. Zároveň v záujme mimosúdneho vyriešenia veci a korektnosti, reagoval na list tohto právneho zástupcu žalobcu a vyzval ho k vyjadreniu dôvodov neplatnosti podanej výpovede. Predsa ak mal právny zástupca žalobcu za to, že výpoveď je neplatná, mal uviesť konkrétne skutočnosti, argumenty a dôvody, v čom vidí údajnú neplatnosť tejto výpovede. Inak žalovaný nemohol relevantne posúdiť jeho námietky a práve pre ich absenciu, bolo vyjadrenie právneho zástupcu žalobcu nepreskúmateľné. Žalovaný má dokonca za to, že list právneho zástupcu žalobcu mal len špekulatívny zámer. Právny zástupca žalobcu však nijak nereagoval na odpoveď žalovaného zo dňa 20.09.2021, zmaril možnosť mimosúdneho vyriešenia veci a práve naopak, podaním žaloby na súd, inicioval spor zo strany žalobcu. Žalovaný má tak zato, že podaná žaloba je obsahovo vyjadrením subjektívnych pocitov žalobcu a nezohľadňuje skutočný stav vecí, ktorý predchádzal podaniu výpovede s odvolaním sa na všetky opakované menej závažné porušenia pracovnej disciplíny. Na základe všetkých uvedených skutočností, má žalovaný zato, že skutočnosti uvádzané žalobcom nie sú pravdivé, zavádzajú tunajší súd, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno a nie je v žiadnom prípade oprávnený na uplatnenie nárokov ním uvádzaných v žalobe. Vzhľadom na uvedené, na skutkový a právny stav veci, máme za to, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.7.2021 podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP je platná a žiadame, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol a zaviazal žalobcu na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

8. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že v podanom vyjadrení žalovaného sú uvedené fakty a skutočnosti, ktoré sú z hľadiska dôvodu neplatnosti uloženej výpovede práve irelevantné. Taktiež doložené doklady žalovaným k svojmu vyjadreniu ničím nemajú vplyv na to, že výpoveď je zo zákona neplatná. Žalovaný zrejme nepochopil alebo nechce pochopiť podstatu výpovede, a táto je jednoznačne v tom, že za výpovedný dôvod a skutkové vymedzenie dôvodu výpovede sú v nej uvedené presne tie isté skutočnosti, za ktoré bolo žalobcovi dané upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.07.2021. K právnej skutočnosti totožnosti skutku, za ktorý

mu bolo dané upozornenie za porušenie pracovnej disciplíny skutkom, ktorý je rovnako špecifikovaný vo výpovedi sa žalovaný vo svojom vyjadrení nezmieňuje, zrejme si je vedomý toho, že nemá k tomu čo dodať. Právna podstata celého sporu je v tom, že nie je možné ako výpovedný dôvod použiť tie isté skutkové okolnosti, za ktoré mu už bolo udelené upozornenie. Preto je potrebné žalobe bez ďalšieho dokazovania v plnom rozsahu vyhovieť. Obdobnou problematikou sa zaoberal Okresný súd Nitra vo svojom rozsudku, sp. zn.: 10Cpr/5/2012-169 zo dňa 5. apríla 2013, kde určil výpoveď danú zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce za neplatnú. Okrem iných dôvodov tento súd na strane 7 v poslednom odstavci doslovne konštatuje: „Pokiaľ však už (zamestnávateľ) dal navrhovateľovi upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, nemôže pre ten istý skutok dať aj výpoveď.“

Uvedený rozsudok bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu Nitra, sp. zn.: 5CoPr/6/2016-346 zo dňa 8. novembra 2017.

9. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že žalobca nesprávne vo svojej replike uvádza, že by mu žalovaný mal dať výpoveď pre ten istý skutok ako mu dal upozornenie pre porušenie pracovnej disciplíny. Podľa žalovaného ide o nesprávnu interpretáciu listinných dôkazov zo strany žalobcu, ktorá nemá žiadnu oporu v doteraz predložených dôkazoch. Rovnako ani judikatúra, na ktorú žalobca poukazoval, nie je aplikovateľná na skutkový stav tohto sporu. Z výpovede jasne vyplýva, že bola daná z dôvodu opakovaného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa žalobca dopustil v mesiacoch jún až júl 2021 ,hoci už bol skôr písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil v mesiacoch február až apríl 2021. Ide teda o dve samostatné porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, ktoré nemožno považovať za jeden skutok.

10. Na základe všetkých doposiaľ uvedených skutočností má žalovaný za to, že žalobca neunesol dôkazné bremeno a nie je v žiadnom prípade oprávnený na uplatnenie nárokov ním uvádzaných v žalobe. Vzhľadom na uvedené, na skutkový a právny stav vecí, má žalovaný za to, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.7.2021 podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP je platná.

11. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že trvajú na podanej žalobe v plnom rozsahu. Výpoveď, ktorá bola žalobcovi udelená, je zo zákona neplatná, trpí neodstrániteľnou vadou a to tým, že svojím spôsobom neobsahuje skutkový výpovedný dôvod, pretože bola daná žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, kde podľa konštantnej judikatúry sa vyžaduje, aby bol zamestnanec 2x upozornený a potom môže byť daná výpoveď. Žalobca bol upozornený v máji 2021 prvýkrát a následne v ten inkriminovaný deň, keď bol prizvaný k riaditeľovi, ktorý mu oznámil upozornenie dňa 22.7.2021 na porušenie pracovnej disciplíny, oboznámil ho s obsahom a žalobca toto odmietol prevziať. Je o tom spísaný aj záznam. Následne asi za pol hodinu bol prizvaný opäť, kde mu bola daná výpoveď s tým, že riaditeľ ho oboznamoval, že mu dáva výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny z tých istých dôvodov, ako mu bolo oznámené pred pol hodinou. Žalobca odmietol výpoveď prevziať, nastala fikcia doručenia, tým pádom nie je naplnená skutková podstata, že po dvoch upozorneniach dostal žalobca výpoveď za nejaký ďalší skutok, ktorý by mal nasledovať ako dôvod výpovede. Poukazuje na § 63 ods. 6 ZP, ktorý cituje. Žalobca nedostal ani teoreticky možnosť vyjadriť sa k výpovedi a výpoveď mu bola daná z toho istého dôvodu, ako bol upozornený. Navrhuje bez ďalšieho dokazovania žalobe vyhovieť, nakoľko výpoveď je neplatná. Z udelenej výpovede a upozornenia je vidieť, že žalobca bol upozornený 22.7.2021 na porušenie pracovnej disciplíny a na skutky, ktoré obsahuje výpoveď a sú totožné a argumentovať tým, že upozornenie tvorí súčasť výpovede je absurdné. Zamestnávateľ spravil lapsus, žalobca odmietol prevziať upozornenie, tak mu dal žalovaný výpoveď za tie isté skutky ako bol upozornený. V náleze, na ktorý poukazuje žalovaný, rieši ÚS niečo iné. On doručil podobný spor, rozsudky, z ktorých vyplýva, že zamestnávateľ nemôže dať za ten istý skutok, ktorý je v upozornení, výpoveď. V upozornení zo dňa 22.7.2021 sú uvedené tie isté skutky, za ktoré dostal žalobca cca. za pol hodinu výpoveď. Takéto jednanie obsahuje prvok pracovnoprávnej šikany.

12. Žalobca na pojednávaní uviedol, že sa domáha neplatnosti výpovede z dôvodu, že nesúhlasí s výpoveďou, preto to aj neprevzal. Dostal najskôr v máji 2021 prvé upozornenie, s ktorým tiež nesúhlasil a ktoré si tiež neprevzal. V deň výpovede bolo to druhé upozornenie, ktoré tiež neprevzal, lebo s ním nesúhlasil. Toto vedenie žalovaného dalo výpoveď asi 70 ľuďom za pol roka. Jeho si v deň výpovede zavolali k riaditeľovi a predložili mu to upozornenie s ktorým nesúhlasil. Potom odišiel do kancelárie a do pol hodiny ho zasa zavolali do kancelárie riaditeľa. Predložili mu už aj výpoveď na stôl, ktorú tiež

neprevzal. Dali mu výpoveď na stôl, on s tým hneď nesúhlasil. Nepodpísal prevzatie, nechceli mu vydať kópiu. V ten deň dali výpoveď nejakým 12 ľuďom. On hneď potom šiel z kancelárie preč po tom, čo mu nechceli dať kópiu. S nimi sa nedalo dohodnúť nijak.

13. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že nesúhlasia s podanou žalobou. Žalovaný zotrúva na svojich vyjadreniach, považuje žalobu za nedôvodnú. Pracovný pomer bol podľa žalovaného skončený v súlade s ustanoveniami ZP. Žalobca nesprávne uvádza, že výpoveď by mala byť absolútne neplatná, lebo podľa neho neobsahuje v zákone stanovený výpovedný dôvod. V znení výpovede sa uvádza, že sa dáva z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Výpovedný dôvod bol dostatočne a nespochybniteľne skutkovo vymedzený tak, že ho nemožno zameniť s iným dôvodom. Žalovaný by rád zdôraznil, že išlo o viaceré skutky opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s ktorými bol žalobca písomne upozornený na možnosť výpovede, prvýkrát dňa 20.5.2021, preto neobstoja tvrdenia žalobcu, že výpoveď opomínala výpovedný dôvod. Taktiež žalovaný reaguje na tvrdenia žalobcu a dopĺňa, že právna úprava nevyžaduje, aby bol zamestnanec až 2x upozornený na porušenie pracovnej disciplíny predtým ako mu zamestnávateľ dal výpoveď. S poukazom na nález ÚS 3ÚS 409/2017 alebo tiež KS Nitra 9CoPr/7/2017, už pri druhom porušení pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď ak posledných 6 mesiacov upozornil zamestnanca na možnosť výpovede. Rovnako nie je pravdou, že by žalobca mal byť postihnutý za ten istý skutok 2x, nakoľko výpoveď zo dňa 22.7.2021 a upozornenie zo dňa 20.5.2021 sa viažu k rozličným porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré nastali v rozličných obdobiach, hoci časť týchto skutkov môže byť rovnakého druhu, nejde o totožné skutky, preto boli splnené podmienky na to, aby dal žalovaný výpoveď žalobcovi. Upozornenie zo dňa 22.7.2021 bolo žalobcovi doručované spolu s výpoveďou, teda ho berú ako skôr prílohu k výpovedi v zmysle kontextu § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Za relevantné upozornenie žalovaný považuje to, ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 20.5.2021. Vzhľadom na uvedené skutočnosti, žalovaný navrhuje žalobu zamietnuť a priznať žalovanému náhradu trov konania. Žalovaný považuje výpoveď za platnú. Žalobcovi bolo dávané aj písomné upozornenie zo dňa 20.05.2021, ako to vyžaduje ustanovenie ZP. Žalobca sa zamerával v žalobe výhradne na formálnu stránku výpovede, žiadnymi argumentami nerozporoval skutkové dôvody a okolnosti, za ktorých mal porušiť pracovnú disciplínu. Žalobca odmietol prevziať výpoveď, takže nemôže namietajú, že mu nebola daná možnosť vyjadriť sa. Podľa názoru žalovaného, žalobca v tomto konaní neunesol dôkazne bremeno, preto žiada žalobu zamietnuť.

14. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie vypočutím žalobcu, oboznámením s listinnými dôkazmi predloženými stranami sporu, ktoré im boli vzájomne doručené a zistil, že:

15. Na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 19. 12.2003 v znení jej zmien a Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1. 6. 2020 je žalobca v pracovnom pomere u žalovaného na pozícii vedúci oddelenia VTZ, energetik. Žiadosťou zo dňa 20.08.2021 právny zástupca žalobcu žiadal žalovaného o zaslanie doručenej výpovede a upozornil ho na nezákonné konanie. Na čl. 10 spisu je Upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalovaného zo dňa 20.09.2021 adresované žalobcovi, ktorého sa mal žalobca dopustiť svojim konaním v zmysle bodu 5.5.2. písm. b) a d) Pracovného poriadku platného od 1.12.2021, t.j. odmietnutie splnenia príkazu vedúceho zamestnanca vydaného v súlade s pracovnou zmluvou a pracovnou náplňou žalobcu, s ktorými bol oboznámený a na ktorých dodržiavanie sa zaviazal. Žalovaný dal žalobcovi dňa 22.07.2021 Výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. e) Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré bol v posledných šiestich mesiacoch písomne upozornený na možnosť výpovede. Výpoveď žalovaný zdôvodnil tým, že dňa 20.05.2021 bol žalobca písomne upozornený na možnosť výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny v mesiacoch február až apríl 2021 tým, že nevykonal príkaz nadriadeného a nezabezpečil optimálne nastavenie vykurovania III. poschodia budovy riaditeľstva zamestnávateľa. Rovnako nedostatočne kontroloval činnosť svojich podriadených zamestnancov, keď opomenutím svojich povinností v mesiaci marec 2021 prehliadal parkovanie súkromného motorového vozidla jeho podriadeného v priestoroch kotolne, čím došlo k porušeniu pracovného poriadku aj noriem BOZP. Napriek tomu opätovne porušil v mesiacoch jún až júl pracovnú disciplínu tým, že si neplnil svoju povinnosť vo vzťahu k agende vozového parku, konkrétne vykonania STK vozidiel zamestnávateľa, nerešpektoval príkazný list zamestnávateľa ohľadne analýzy a návrhov v oblasti energetiky a vodného hospodárstva zamestnávateľa a rovnako prijal svojvoľné rozhodnutie o zapnutí resp. nezapnutí klimatizačných jednotiek v pavilónoch zamestnávateľa počas konania akcie. Žalobca dňa 22.07.2021 odmietol výpoveď prevziať.

16. Prvoinštančný súd ďalej zistil, že listom zo dňa 08.09.2021 adresovaným žalovanému žalobca namietol neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a urobil pokus o mimosúdne vyriešenie veci s tým, že výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. e) ZP je neplatná z dôvodov formálno-právnych a aj z dôvodov hmotno-právnych. Žiadal, aby mu zamestnávateľ umožnil naďalej vykonávať prácu podľa platnej pracovnej zmluvy na svojom pracovisku. E.- mailom zo dňa 20.09.2021 žalovaný žalobcovi oznámil, že v liste neuvádza žiadne konkrétne dôvody, pre ktoré je podľa neho neplatná výpoveď a žiadal o ich doplnenie v lehote 5 pracovných dní. Z e- mailu zo dňa 16.09.2021 vyplýva, že Ing. T. L. T., zástupca riaditeľa pre prevádzku žiadal žalobcu o dodržiavanie povinností plynúcich z príkazného listu č.853/2021 zo dňa 10.06.2021, a to vypracovať a predkladať priamemu nadriadenému analýzu a návrhy hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku - analýzu hospodárenia (prehľad spotreby energií a vody) zaslať zástupcovi riaditeľa elektronicky vždy najneskôr do 15. dňa daného mesiaca za predchádzajúci mesiac. Z Príkazného listu riaditeľa podniku zo dňa 10.06.2021 evidovaný pod č. 853/2021 účinný od 10.06.2021 vyplýva, že vedúci oddelenia VTZ a energetiky je povinný: - vypracováva rozpis plánu a limitov kúrenia, el. energie, plynu, vody za podnik a na základe nich usmerňuje zodpovedných pracovníkov na prevádzkach,- vykonáva a predkladá priamo nadriadenému analýzu a návrhy hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku, - vykonáva kontrolu hospodárenia s energiou, plynom a vodou v rámci podniku. Z Upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalovaného zo dňa 22.07.2021 adresované žalobcovi vyplýva, že žalovaný písomne upozornil žalobcu, že sa dopustil menej závažných porušení pracovnej disciplíny v zmysle bodu 5.5.2 písm. b) a d) Pracovného poriadku zamestnávateľa platného od 1.1.2021, t.j. odmietnutie splnenia príkazu vedúceho zamestnanca vydaného v súlade s jeho pracovnou náplňou a pracovnou zmluvou, s ktorými bo oboznámený a na ktorých dodržiavanie sa zaviazal. K mesiacu jún a júl 2021 došlo ku skončeniu platného stavu STK viacerých motorových vozidiel zamestnávateľa, napr. Ing. T. L., MBA, ktorého upozornil e-mailom, že mu ku dňu 04.06.2021 končí platnosť STK s informáciou, že vykonanie STK bude potrebné objednať. Napriek písomnému upozorneniu zo dňa 04.06.2021 sa táto situácia opakovala následne aj pri ďalších vozidlách. Dňa 10.06.2021 bol písomne oboznámený s Príkazným listom riaditeľa podniku zo dňa 10.06.2021 e.č. 853/2021, účinným od 10.06.2021 o povinnosti vypracovávať a predkladať nadriadenému analýzu a návrhy hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku a zasielať ju elektronicky zástupcovi riaditeľa pre prevádzku vždy do 15. dňa daného mesiaca za predchádzajúci mesiac. Predmetnú analýzu za mesiac jún 2021 nezaslal, čím došlo k nesplneniu príkazu zamestnávateľa a opomenutiu jeho povinností a tým k menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. V dňoch 08.07.2021 -11-07-2021 sa konala v areáli a priestoroch - pavilónoch zamestnávateľa akcia „Medzinárodná výstava psov 2021“. Išlo o klimatizačné služby pre pavilóny M1,M2,M3,M4, F a K doobjednané organizátorom. Dňa 08.07.2021 v prvý deň konania akcie žalobcu kontaktoval podriadený zamestnanec s tým, že zmluvná strana sa dožaduje spustenia klimatizácie, pričom v danom momente nebola klimatizácia spustená v žiadnom pavilóne. Žalobca svojvoľne rozhodol o spustení klimatizácie len v pavilónoch M4 a K. Zvyšné pavilóny M1-3 a F tak zostali bez spustenia klimatizácie s jeho odôvodnením, že tieto služby nemali zmluvné strany dohodnuté. Žalovaný žalobcu upozornil, že vyššie uvedené zakladá možnosť zamestnávateľa na ukončenie jeho pracovného pomeru formou výpovede. Z Upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalovaného zo dňa 20.05.2021 adresované žalobcovi vyplýva, že žalovaný písomne upozornil žalobcu, že sa dopustil menej závažných porušení pracovnej disciplíny v zmysle bodu 5.5.2 písm. b) Pracovného poriadku zamestnávateľa platného od 1.1.2021, t.j. odmietnutie splnenia príkazu vedúceho zamestnanca vydaného v súlade s jeho pracovnou náplňou a pracovnou zmluvou, s ktorými bo oboznámený a na ktorých dodržiavanie sa zaviazal. V mesiaci január 2021 zástupca riaditeľa Ing. T. L. T. nariadil žalobcovi stíšenie kúrenia na minimálnu úroveň na III. poschodí budovy riaditeľstva zamestnávateľa, t.j. nastavenie kúrenia len na úroveň zabezpečenia ochrany potrubí proti zamrznutiu. Žalobca nezabezpečil optimálne nastavenie vykurovania predmetného poschodia budovy, týmto konaním vznikli zamestnávateľovi za mesiace február až apríl 2021 zbytočné (zvýšené) náklady na vykurovanie Na základe vyjadrenia žalobcu, nastavil kúrenie na predmetnom poschodí na termostatických hlaviciach absolútne neprimerane na hodnotu 2.5, teda v rozpore s pokynom nadriadeného zamestnanca a bez jeho upovedomenia. Zároveň nedôsledne, no najmä nedostatočne žalobca kontroloval činnosť podriadených zamestnancov, keď v mesiaci marec 2021 umožnil parkovanie súkromného motorového vozidla svojho podriadeného zamestnanca G. W. v areáli zamestnávateľa, resp. v priestoroch kotolne, čím porušil pracovný poriadok no najmä BOZP. Žalovaný žalobcu upozornil, že ak by zo strany žalobcu došlo opätovne k porušeniu pracovnej disciplíny, bol by s ním ukončený pracovný pomer formou výpovede. Z Odpovede žalovaného doručenej PZ žalobcu dňa 31.08.2021

vyplýva, že žalovaný reagoval na list žalobcu zo dňa 20.08.2021 s tým, že si dovoľuje poskytnúť žalobcovi predmetné písomné vyhotovenie výpovede, ktorou došlo k ukončeniu jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

17. Na základe prevedeného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie, dospel súd k záveru, že žaloba žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti výpovede zo dňa 22.07.2021 danej mu žalovaným, je dôvodná.

18. Nebolo sporné, že žalobca pracuje u žalovaného na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 19. 12. 2003 v znení jej zmien a Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1. 6. 2020 na pozícii vedúci oddelenia VTZ, energetik. Žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi dňa 22. júla 2021 Výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveď bola žalobcovi doručená tzv. „náhradným doručením“ v súlade s § 38 ods. 4 ZP, keď túto výpoveď žalobca odmietol na pracovisku dňa 22. 07. 2021 prevziať. Po doručení výpovede bol žalovaný listom právneho zástupcu žalobcu zo dňa 08.09.2021 upozornený na to, že výpoveď je neplatná, pretože táto výpoveď trpí neodstrániteľnou vadou, ktorá ju robí zo zákona neplatnou. Zároveň sa žalobca domáhal zrušenia tejto výpovede a riadneho výkonu práce na svojom pracovisku podľa platnej pracovnej zmluvy. Žalovaný výpoveď nezrušil a reagoval e-mailovou správou zo dňa 20. 09. 2021, kde uvádza, že nevie, v čom vidí žalobca údajnú neplatnosť výpovede a aby im ju oznámil. Z dokazovania vyplynulo, že výpovedný dôvod uvedený v predmetnej výpovedi zo dňa 22.07.2021 je zopakovaním dôvodov, ktoré boli oznámené žalobcovi v Upozornení na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22. 07. 2021, teda v ten istý deň, kedy bola žalobcovi doručená aj výpoveď z pracovného pomeru. Výpovedný dôvod je uvedený v odstavci 3 výpovede, ktorý doslovne znie: „Napriek tomu ste opätovne v mesiacoch jún až júl 2021 porušili pracovnú disciplínu tým, že ste si neplnil svoju povinnosť vo vzťahu k agende vozového parku, konkrétne vykonania STK vozidiel zamestnávateľa, nerešpektoval príkazný list zamestnávateľa ohľadne analýzy a návrhov v oblasti energetiky a vodného hospodárstva zamestnávateľa a rovnako prijal svojvoľné rozhodnutie o zapnutí, resp. nezapnutí klimatizačných jednotiek v pavilónoch zamestnávateľa počas konania akcie.“

V Upozornení zo dňa 22.07.2021 sa doslovne cituje: „V zmysle Vašej platnej pracovnej náplne zodpovedáte za vykonávanie agendy spojenej s vozovým parkom k mesiacu jún a júl 2021 došlo ku skončeniu platného stavu STK viacerých motorových vozidiel zamestnávateľa, ako príklad uvádzame, že pred skončením platnosti STK služobného motorového vozidla Vášho nadriadeného Ing. T. L. ste ho upozornili, že mu ku dňu 4. júna 2021 končí platnosť STK toho vozidla s informáciou, že vykonanie STK bude potrebné objednať. Napriek písomnému usmerneniu sa táto situácia opakovala následne aj pri ostatných vozidlách.“ Táto časť upozornenia je totožná s dôvodmi výpovede týkajúcich sa agendy vozového parku a vykonávania STK vozidiel zamestnávateľa.

19. Ďalej v bode 2 Upozornenia zo dňa 22.07.2021 je uvedené, že žalobca bol písomne oboznámený s Príkazným listom riaditeľa podniku zo dňa 10. júna 2021 o povinnosti vypracovávať a predkladať priamemu nadriadenému analýzy a návrhy hospodárenia s finančnými prostriedkami vynakladanými na energetické a vodné hospodárstvo podniku a zasielať ju elektronicky zástupcovi riaditeľa. Táto časť upozornenia je totožná s dôvodom výpovede, v ktorej sa uvádza, že žalobca nerešpektoval príkazný list zamestnávateľa ohľadne analýzy a návrhov v oblasti energetiky a vodného hospodárstva zamestnávateľa. V Upozornení zo dňa 22. 07. 2021 sa ďalej uvádza, že pri akcii Medzinárodná výstava psov 2021 nebola dňa 8. júla 2021 v danom momente spustená klimatizácia v žiadnych pavilónoch zamestnávateľa, teda táto časť upozornenia korešponduje s dôvodom výpovede, že žalobca svojvoľne rozhodol o nezapnutí klimatizačných jednotiek v pavilónoch zamestnávateľa počas konania akcie. Taktiež v upozornení je uvedené, že bez náležitého zistenia veci žalobca svojvoľne rozhodol o spustení klimatizácie len v pavilónoch M4 a K. Táto časť upozornenia je totožná s dôvodom výpovede, že žalobca prijal svojvoľné rozhodnutie o zapnutí klimatizácie. Z vyššie uvedeného vyplynulo, že výpoveď, ktorá bola daná žalobcovi žalovaným dňa 22.07.2021, je daná z tých istých dôvodov ako Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22. 07. 2021, a teda je absolútne neplatná, pretože neobsahuje výpovedný dôvod, resp. výpovedný dôvod je totožný s predchádzajúcim upozornením. Výpoveď daná žalovaným žalobcovi zahŕňa všetky doposiaľ vytknuté porušenia pracovnej disciplíny, ale nový skutok, pre ktorý bola žalobcovi daná výpoveď, neobsahuje. Pokiaľ dal žalovaný žalobcovi upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, nemôže pre ten istý skutok dať aj výpoveď. Výpovedným dôvodom nie je súhrn porušení pracovnej disciplíny, ktorých by sa mal zamestnanec dopúšťať opakovane, ale sústavné

porušovanie pracovnej disciplíny, pričom podmienkou je, že bol zamestnanec pred 6 mesiacmi od obdržania výpovede upozornený, že pri ďalšom porušení pracovnej disciplíny s ním môže byť ukončený pracovný pomer. Z ustálenej súdnej praxe vyplýva, že pokiaľ sa ukladá výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, tak táto nemôže obsahovať ako výpovedný dôvod zhrnutie nejakých predchádzajúcich porušení alebo zopakovania dôvodov vo výpovedi, ktoré sa nachádzajú ako dôvody upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny. Pokiaľ už (zamestnávateľ) dal zamestnancovi upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, nemôže pre ten istý skutok dať aj výpoveď.

20. Predmetnému zrušovaciemu prejavu žalovaného (výpoveď zo dňa 22.07.2021) chýbajú formálne -obsahové náležitosti, ktorými sú presná špecifikácia toho skutku, za ktorý vlastne žalobca dostal predmetnú výpoveď. Povinnosť uvedenia vo výpovedi dôvodu výpovede podľa § 61 ods.1 Zákonníka práce, má iba zamestnávateľ a to iba s prihliadnutím na tie výpovedné dôvody, tak ako sú taxatívne vymedzené v zákone. Zákonník práce stanovuje povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, a zároveň ho musí vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vo výpovedi vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak vo výpovedi sú skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že v súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami, čo sa v danom prípade žalovanému daním výpovede žalobcovi dňa 22.07.2022 nepodarilo splniť.

21. Na základe hore uvedeného preto súd prvej inštancie rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku I. tohto rozsudku a určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalovaného zo dňa 22.07.2021 uložená žalobcovi podľa § 63 ods.1 písm. e) ZP je neplatná, keď k určení neplatnosti výpovede zo dňa 22.07.2021 stačilo nenaplnenie obsahu ustanovenia § 61 ods.2 Zákonníka práce, t.j., že žalovaný v uvedenom zrušovacom prejave nevymedzil dostatočne po skutkovej stránke v ňom uvedený výpovedný dôvod.

O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa §256 ods.1 CSP a žalobcovi, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku.

22. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný navrhujúc vyhovieť odvolaniu, zmeniť rozsudok a žalobu zamietnuť. Uviedol, že súd prvej inštancie nesprávne interpretoval ustanovenie § 63 ods. 1, písm. e) ZP, keď vzhľadom na osobitné okolnosti prípadu nezohľadnil skutočnosť, že upozornenie zo dňa 22.07.2021 žalovaný doručoval žalobcovi spolu s výpoveďou v rovnaký deň len s odstupom 30 minút, a spolu tvorili vzájomne prepojený celok. Uvedený dokument preto súd nemohol hodnotiť ako predchádzajúce písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. v znení výpovede zo dňa 22.07.2022 sa výslovne uvádza, že dňa 20.05.2021 ste bol písomne upozornený na možnosť výpovede pre porušenie disciplíny mesiacoch február až apríl 2021. Z uvedeného dôvodu je nesporné, že žalovaný vo výpovedi z dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce poukazoval výhradne len na upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 20.05.2021 ako na to, ktoré žalovaný v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny doručil žalobcovi v posledných šiestich mesiacoch a ho, ktorom upozornil žalobcu na možnosť výpovede. Pokiaľ by súd dospel k záveru, že by si žalovaný mohol privodiť neplatnosť výpovede len v dôsledku existencie nadbytočného upozornenia, ktoré doručil žalobcovi spolu s výpoveďou rovnaký deň, potom by išlo zo strany súdu neprimerané uplatnenie formalizmu. Pre naplnenie povahy upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny totiž musí existovať predpoklad určitého časového odstupu medzi doručením odstúpenia a následnou výpoveďou, počas ktorého zamestnávateľ poskytol zamestnancovi primeraný čas na nápravu nedostatkov. Takúto podmienku spĺňa iba upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 20.05.2021 po doručení ktorého sa žalobca dopustil ďalšie menej závažných porušení pracovnej disciplíny a išlo o druhý prípad menej závažného porušenia pracovnej disciplíny s poukazom na právny názor Ústavného súdu III. ÚS 409/2017. súd sa musel vysporiadať s otázkou, či upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny ako úkon zamestnávateľa je alebo nie je vo vzťahu k posúdeniu výpovede relevantné.

Žalovaný ďalej uviedol, že vzhľadom na okolnosti prípadu a je nepochybné, že žalovaný (oba dokumenty - upozornenie zo dňa 22.07.2021 aj výpoveď) pripravil súčasne, pričom aj sa žalobca počas výsluchu potvrdil, že mu žalovaný obidva dokumenty doručoval rovnaký deň s odstupom 30 minút. Podľa žalovaného uplynutie takejto krátkej doby nie je dostatočné na to, aby sa doručenia upozornenia a výpovede dňa 22. 7.2021 mohlo považovať za predchádzajúce upozornenie. neobstojí argument súdu, že sa v tomto konkrétnom prípade malo jednať len o zhrnutie nejakých predchádzajúcich porušení

alebo zopakovanie dôvodoch o výpovedi. súd 1 inštancie ustálil neplatnosť výpovede bez toho, aby posúdil, či upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.07.2021 vôbec spĺňa charakter upozornenia vzhľadom na požiadavky ustanovenia § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce. Ak pozorne nie nebolo spôsobilé privodiť následky podľa § 63 ods. 1, písm. e) išlo len o nadbytočný a nechota úkon Žalovaného.

Výpoveď od začiatku poukazovala výlučne len na upozornenie zo dňa 20.05.2021, ktoré bolo relevantným predchádzajúcim upozornením na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Predmetom tohto súdneho konania je posúdenie platnosti výpovede, a to z materiálnej aj formálnej stránky. Výpoveď žalovaného bola písomná a doručená základe fikcie doručenia, obsahovo a skutkovo výpovede, ktorý bol nezameniteľný s iným dôvodom. Žalovaný v posledných šiestich mesiacoch pred doručením výpovede upozornil žalobcu na možnosť výpovede a to na základe upozornenia zo dňa 20.05.2021. Z uvedeného dôvodu boli podľa žalovaného spĺňa všetky podmienky platnosti povedie vyplývajúce z ustanovení Zákonníka práce. Vzhľadom na vyššie uvedenú argumentáciu žalovaného upozornenie zo dňa 22.07.2021 nebolo vo vzťahu k výpovedi relevantné, a ani potrebné na naplnenie podmienok výpovedných dôvodov, a preto nemôže predstavovať ani prekážku, ktorá by spôsobovala neplatnosť výpovede. Žalobca navrhol napadnutý rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť alebo rozsudok zrušiť a vrátiť súdu 1 inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Ešte

K odvolaniu sa vyjadril žalobca tak, že napadnutý rozsudok je v súlade správnu a ustálenou judikatúrou. Super inštancii uviedol že výpovedný dôvod uvedený vo výpovedi zo dňa 22.07.2021 nie je zopakovaním dôvodov, ktoré boli uznané žalobcom dohodnúť aj na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.07.2021, teda v ten istý deň, či by bola žalobcovi doručená aj výpoveď z pracovného pomeru. Je nepochopiteľné tvrdenie žalovaného, že pokiaľ doručil žalobcovi upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny dňa 22. 0 2021 predtým ako mu bola doručená výpoveď, hoci s odstupom tridsiatich minút, keď mu za tie isté dôvody aké boli uvedené upozornenie dala výpoveď žalobcovi, že toto upozornenie nie je možné považovať za predchádzajúce.

Pred podaním výpovede musí byť zamestnanec písomne upozornený na možnosť výpovede. Zákon neupravuje či má ísť o jednu minútu alebo 30 minút, ale podstatné je to, že musí ísť o upozornenie predchádzajúcej výpovedi. Žalovaný dal žalobcovi výpoveď presne z tých istých dôvodov, aké sú uvedené v predchádzajúcom upozornení zo dňa 22. júla 2021, teda žalobca nedostal výpoveď za nejaký ďalší skutok. Žalovaný bol toho názoru, že upozornenie zo dňa 22.07.2021, nie je možné považovať za upozornenie. Ak takýto výklad upozornenia zo dňa 22. júla 2021 a následne uložené výpovede myslí žalovaný vážne, tak v tomto prípade ide jednak o výraznú pracovnoprávne šikanu, pretože žalovaný si robí so svojimi zamestnaní za to, čo je mu vyhovuje a tvrdenie, že výpoveď bola žalobcovi daná výlučne len na základe upozornenia zo dňa 20. mája 2021 je neznalosť práva. Obdobnou problematikou sa v tejto veci zaoberá aj rozsudok Krajského súdu v Nitre spisovej značky 5CoPr/6/2016. Vzhľadom na uvedené dôvody navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu 1 inštancie potvrdil.

K vyjadreniu žalobcu sa vyjadril žalovaný tak, že súd by mal skúma tiež to, či upozornenie v kontexte skutkového stavu, jeho obsahu a vzhľadom na plynutie času mohlo nadobudnúť účinky, ktoré predpokladajú ustanovenia Zákonníka práce.

23. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 34 CSP) preskúmal odvolanie žalobcu proti napadnutému rozsudku prvoinštančného súdu, postupujúc pritom podľa § 378 ods. 1 a § 380 ods. 1 CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario, keď v zmysle § 219 ods. 3 za použitia § 378 ods. 1 CSP oznámil miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a na webovej stránke krajského súdu v lehote najmenej päť dní pred jeho vyhlásením) a dospel k tomu záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je vecne aj odôvodnením správny, preto ho postupom podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

24. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

25. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

26. Vzhľadom na to, že prvoinštančný súd správne zistil skutkový stav veci a vec správne právne posúdil, odvolací súd napadnutý rozsudok v napadnutej časti považoval za vecne správny, preto ho postupom podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil. Uvedené sa týka aj závislého výroku o náhrade trov konania, ktorý vychádzal zo záveru úspechu žalobcu.

27. Vzhľadom na existenciu správneho záveru o neplatnosti výpovede odvolací súd poukáže na základnú líniu úvah, ktoré potvrdili správnosť postupu a výsledku, ku ktorému súd prvej inštancie dospel.

28. Podľa § 63 ods.1 písm. e) zák.č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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.

29. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného zamestnanca. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny.

30. Povinnosť uvedenia vo výpovedi dôvodu výpovede podľa § 61 ods. 1 Zák. práce má iba zamestnávateľ a to iba s prihliadnutím na tie výpovedné dôvody, tak ako sú taxatívne vymedzené v tomto zákone. Zákonník práce nielenže stanovuje povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale zároveň zakotvuje aj požiadavku na spôsob jeho vymedzenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vo výpovedi vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak vo výpovedi sú skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že v súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami.

31. Hoci odvolací súd primárne založil úvahy o správnosti napadnutého rozsudku na existencii doručenia upozornenia zo dňa 22.07.2021, ktorá skutočnosť „zmarila“ zamestnávateľovi možnosť z tých istých dôvodov (opakované porušenie pracovnej disciplíny) dať zamestnancovi výpoveď konštatuje, že v prípade predbežne vyhodnocovaných záverov o existencii náležitosti výpovede, by bolo možné polemizovať o určitosti vymedzených skutočností, ktoré boli uvedené vo výpovedi. Uvedené však nebolo (v rámci potreby zopakovať dokazovanie) nevyhnutné.

32. Odvolací súd uvádza, že k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo ak sa dopustil jej porušenia menej závažným spôsobom. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu, a pod. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď len za predpokladu, že zamestnanca v období posledných šiestich mesiacov písomne upozornil na možnosť výpovede.

33. Odvolací súd konštatuje príkladom, že ak by zamestnávateľ chcel a mohol dať zamestnancovi platnú výpoveď z dôvodu opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny je nevyhnutné, aby písomná výpoveď obsahovala popis konkrétnych skutočností s odkazom na už existujúce upozornenie na skoršie menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, na základe ktorého samotná výpoveď odvíja charakter opakovanosti porušenia pracovnej disciplíny menej závažne a zároveň výpoveď musí obsahovať ďalšie neskôr sa vyskytnuté skutočnosti zakladajúce menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. V prípade menej závažných porušení pracovnej disciplíny je teda využívaným a nevyhnutným prostriedkom písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, v praxi sa vyskytujúci pojem vytýkací list.

34. Hoci formálne sa tieto podmienky javili v očiach žalovaného (zamestnávateľa) ako splnené, nebolo možné konštatovať, že výpoveď žalovaného žalobcovi bola realizovaná platne v súlade so zákonom.

35. Tak ako aj v iných (právných) vzťahoch aj v pracovných vzťahoch sa plne aplikuje zásada právnej istoty - predvídavosti. V kontexte tohto prípadu právnou istotou pre zamestnanca je, že upozornenie, ktoré dostane od zamestnávateľa znamená to že, zamestnávateľ považuje jeho konanie, respektíve nekonanie v pracovnoprávných vzťahoch za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, a zároveň,

že zamestnávateľ ešte nechcel ukončiť so zamestnancom pracovný pomer ale dáva zamestnancovi možnosť, aby si vytykané menej závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedomil a napravil svoje pracovnoprávne počinanie tak, aby sa v ďalšom období takéto porušenie pracovnej neopakovalo, a aby sa tak nevystavil možnosti pre zamestnávateľa dať mu výpoveď.

36. Akonáhle sa zamestnávateľ rozhodne upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré je menej závažné, nemôže skutočnosti, ktoré v upozornení uviedol uviesť práve ako opakované porušenie pracovnej disciplíny, ktorému predchádzalo skoršie upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Také upozornenie ale je možné použiť v rámci novej výpovede, v ktorom zároveň konkrétne vymedzí ďalšie menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Také porušenie už zamestnávateľ zamestnancovi nevytyka v upozornení. Ak je uvedený postup bolo možné považovať za hranične formálne zákonný, odvolací súd v takom konaní videl zneužitie práva, ktoré nemôže požívať právnu ochranu. Odvolací súd sa ale primárne odkazuje na argumentáciu uvedenú v ďalšom obsahu odôvodnenia.

37. Podľa názoru odvolacieho súdu aj v prípade teoretického príkladu „režazenia“ upozornení zamestnávateľa voči zamestnancovi (napr. tri upozornenia s tromi inými množinami skutočností zakladajúcimi menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, každé s odstupom času jeden mesiac) umožňuje zamestnávateľovi až pri „štvrtnej množine“ menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, tento posledný dôvod uviesť vo výpovedi samotnej. Ak by zamestnávateľ túto poslednú množinu skutočností zakladajúcich menej závažné porušenie pracovnej disciplíny vytkol zamestnancovi v upozornení, u zamestnanca by to muselo vyvolať takú predstavu, že sa musí obdobného porušenia pracovnej disciplíny vyvarovať do budúcnosti. Uvedené ale predpokladá pokračovanie pracovnoprávneho vzťahu bez existencie jeho skončenia.

38. V tomto konaní žalovaný ako zamestnávateľ doručoval a doručil výpoveď zo dňa 22.07.2021 žalobcovi ako zamestnancovi, ktorá výpoveď okrem poukazu na skoršie porušenie pracovnej disciplíny menej závažného charakteru, na ktoré bol upozornený v upozornení zo dňa 20.05.2021, poukázala aj na také skutočnosti, ktoré mali zakladať menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré už ale vytykal žalobcovi v upozornení toho istého dňa ako výpoveď, konkrétne zo dňa 22.7.2021. Z uvedeného dôvodu tieto nové skutočnosti, ktoré mali zakladať menej závažné porušenie pracovnej disciplíny odlišné od tých, ktoré boli uvedené v skoršom upozornení, mohli a mali byť uplatnené v samotnej výpovedi, avšak nie tak ako tomu bolo v tomto prípade, že najskôr uvedené skutočnosti vytkol zamestnávateľ zamestnancovi v upozornení a následne tie isté dôvody, respektíve skutočnosti zakladajúce (opakované) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zahrnul aj do samotnej výpovede.

39. Odvolací súd teda konštatuje, že tie isté skutočnosti uvedené v upozornení zamestnávateľa, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemôžu byť skutočnosťami, ktoré majú byť uvedené vo výpovedi ako završujúce (opakované) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonník práce.

40. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny a správne odôvodnený potvrdil.

41. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

42. O náhrade trov tohto odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP s tým, že v odvolacom konaní žalovaný nebol s odvolaním úspešný, preto priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

43. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta Civilného sporového poriadku v spojení s § 3 ods. 9 posledná veta zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP). Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), to neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).