

Súd: Okresný súd Nitra  
Spisová značka: 15Cpr/3/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113215799  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 12. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ján Kováč  
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2013:4113215799.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra v právnej veci navrhovateľa: A., bytom F. XXXX/XX, N., právne zastúpený Mgr. Róbert Bános, advokát so sídlom Mierové námestie 2, Galanta proti odporcovi: Prima banka Slovensko a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina o vyhlásenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto sudcom JUDr. Jánom Kováčom

### rozhodol:

I. Skončenie pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce zo dňa 04.02.2013 doručené navrhovateľovi dňa 11.02.2013 je neplatné a pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi naďalej trvá.

II. Súd o trovách, ktoré platil štát rozhodne v konečnom rozsudku.

III. Súd o ďalšom návrhu navrhovateľa a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku.

### odôvodnenie:

Podaným návrhom na začatie konania sa navrhovateľ domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce zo dňa 04.02.2013 doručené navrhovateľovi dňa 11.02.2013 je neplatné a pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi naďalej trvá. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy odo dňa uplynutia výpovednej lehoty až do právoplatnosti tohto rozsudku, z dôvodu, že tento právny úkon je neplatný, lebo neboli splnené predpoklady na postup podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Navrhovateľ návrh na začatie konania podal osobne na Okresnom súde Nitra dňa 13.05.2013. Navrhovateľ tvrdí, že počas 17 rokov práce pre odporcu vykonával prácu podľa pracovnej disciplíny vždy svedomito, riadne a včas a podľa pokynov zamestnávateľa, pričom až do septembra 2012 nebol ani raz upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a to ani ústne. Zo strany navrhovateľa nešlo o zavinené konanie. V oboch prípadoch išlo o stálych klientov odporcu, ktorých navrhovateľ osobne poznal a spolupracoval s nimi dlhší čas. Odporcovi konaním navrhovateľa nebola spôsobená žiadna škoda a neutpela ani jeho povesť, či meno odporcu. Navrhovateľovi nebola poskytnutá možnosť vzniknutú situáciu napraviť a v druhom prípade nedostatok odstrániť. V danom prípade išlo len o údajné druhé porušenie pracovných povinností. Zo strany navrhovateľa počas jeho 17 ročného pôsobenia u odporcu. Odporca neoboznámil navrhovateľa s dôvodom výpovede a neumožnil sa mu vyjadriť k nim. Vo výpovedi skutkovo vymedzené dôvody nezodpovedajú zákonnému výpovednému dôvodu § 63 ods. 1 písmena e) ZP uvedenému navrhovateľovi vo výpovedi. Skutočné dôvody výpovede nespočívajú v porušení pracovnej disciplíny navrhovateľom. Skončenie pracovného pomeru navrhovateľa je predčasné a neplatné.

Odporca sa vyjadril, že návrh žiada zamietnuť.

Súd vykonal dokazovanie vypočutím účastníkov konania, vypočul svedkov a oznámil prečítaním obsah pripojených listín. Vykonaným dokazovaním zistil tento skutkový stav:

Právny predchodca navrhovateľa a navrhovateľ uzavreli pracovnú zmluvu 20.02.1996, navrhovateľ začal vykonávať prácu 20.08.1996 ako osobný bankár.

Dňa 11.02.2013 bola navrhovateľovi doručená listina o skončení pracovného pomeru odporcom výpoveďou zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písmena e) ZP dvojmesačnou výpoveďnou dobou, ktorá by mala uplynúť 30.04.2013. Dôvod - opakované porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom.

Dňa 01.08.2013 zamestnávateľ: UniCredit Bank Slovakia a.s. Šancová 1/A, Bratislava a zamestnanec - uzatvorili pracovnú zmluvu. Pozícia: Teller, referenčná úroveň 12. Miesto výkonu práce pracovisko zamestnávateľa Nitra. Pracovný pomer založený touto zmluvou vzniká dňom nástupu do práce 15.08.2013.

Ide o neplatný právny úkon, lebo odporca neprihliadol na osobu navrhovateľa, na funkciu, ktorú zastával na doterajší postoj k plneniu pracovných úloh a na dobu a situáciu, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, na mieru zavinenia na spôsob a intenzitu porušenia povinnosti a na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľa.

Odporca vo svojom vyjadrení zo dňa 10.06.2013 napísal, že navrhovateľ bol jeho zamestnancom. Navrhovateľovi bola daná výpoveď, podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce, pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorú listinu osobne prevzal 11.02.2013. Navrhovateľ sa dopustil opakovaného porušenia pracovnej disciplíny. Treba rozlišovať medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Nižší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny, ako je menej závažné porušenie Zákonník práce neupravuje. Preto každé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nedosahuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer je vždy menej závažným porušením pracovnej disciplíny. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Zamestnanec je povinný okrem iného pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Výpoveď z pracovného pomeru danú navrhovateľovi treba považovať za platnú. Navrhovateľ sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny v posledných šiestich mesiacoch. Bol v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny na možnosť písomne upozornený, výpoveď je písomná. Navrhovateľovi bola riadne doručená. Vo výpovedi skutkový dôvod je vymedzený.

Právny predchodca odporcu Prvá komunálna banka Žilina, a.s. a navrhovateľ Jozef Valach dňa 20.08.1996 uzatvorili pracovnú zmluvu. Miesto výkonu práce Vráble. Výkon práce: absolvent. Dňa 23.06.2011 bola uzavretá písomná dohoda o zmene dojednaných pracovných podmienok. Druh vykonávanej práce: osobný bankár. Horeuvedené skutočnosti medzi účastníkmi neboli sporné.

Podľa listiny odporcu 04.02.2013 Výpoveď daná zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce - dňa 13.09.2012 Vám bolo doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým ste boli upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustíte konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť s Vami pracovný pomer výpoveďou. Pravidelnou kontrolou dňa 27.12.2012 bolo opäť zistené porušenie pracovných povinností vnútrobankových pokynov. Pri realizovaných výberoch v hotovosti dňa 18.12.2012 v piatich prípadoch, dokumentácia obsahovala podpisy klientov, ktoré sa zjavne nezhodujú z ich podpisovými vzormi. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti Vám zamestnávateľ týmto v súlade s § 63 ods. 1 písmena e) ZP dáva výpoveď z pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveďná dohoda je dva mesiace, začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že táto listina bola navrhovateľovi doručená dňa 11.02.2013.

Listinou zo dňa 10.09.2012 - Upozornenie na možnosť výpovede adresovanej navrhovateľovi je napísané:

-dňa 28.08.2012 bolo pri kontrole zistené, že dňa 27.02.2012 disponentovi k termínovanému účtu ste umožnili:

1. hotovostný výber celého zostatku z termínovaného účtu nášho klienta

2. zrušenie tohto termínovaného účtu. Hotovostný výber nad stanovený limit je klient povinný nahlásiť vopred v termíne určenom vnútorným pokynom. Hotovostný výber podlieha schváleniu riaditeľa pobočky. Vypovedať zmluvu o účte - zrušiť účet - môže len majiteľ účtu. Vaším konaním došlo k ohrozeniu dobrého mena našej spoločnosti. Horeuvedeným konaním ste porušili povinnosť, ktorá Vám vyplýva z: 1. vnútrobankového pokynu. Terminované vklady. 2. vnútrobakového pokynu. Klientske pokladničné operácie. 3. Riadiacej normy. Pracovný poriadok. Základné povinnosti zamestnancov a táto skutočnosť sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Upozorňujeme Vás, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustíte konania, ktoré sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny využijeme zákonnú možnosť skončiť s vami pracovný pomer výpoveďou § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce.

Navrhovateľ vo svojej výpovedi tvrdil, že 27.08.2012 vyplatil vklad nie majiteľovi účtu, ale disponentovi, tak to bolo zaužívané dlhé roky. Po 01.08.2012 sa menil predpis, ktorý mu nebol známy. Od 01.08.2012 do 25.08.2012 bol na dovolenke. Vklad prišiel zrušiť spolujajiteľ. Nespôsobil žiadnu škodu.

Súd vypočul svedka S..., ktorý vypovedal, že bol nadriadeným navrhovateľa od 01.08.2011 do 31.07.2013 vykonával funkciu regionálneho riaditeľa pracovisko Nitra Farská 7, odporca od 01.01.2012 má názov Prima banka Slovensko, a.s.. S navrhovateľom bol skončený pracovný pomer na základe druhého písomného upozornenia v prvom prípade to bolo v lete 2012, druhýkrát začiatkom roka 2013. Po prvýkrát zrušil termínovaný účet, na základe žiadosti disponenta účet nemôže zrušiť disponent. Navrhovateľ zrušil účet a vyplatil disponentovi celú hotovosť. Po druhýkrát nedostatočná identifikácia klientov. Navrhovateľ charakterizoval ako zamestnanca, s ktorým nebol v priamom kontakte, jeho nadriadeným bol Z.. Charakterizoval ho ako zamestnanca, ktorý si plnil slabšie povinnosti ako ostatný jeho zamestnanci. Zamestnanci boli oboznamovaní s vnútornými predpismi elektronicky pod tým treba rozumieť mailom. Vyplýva to z pracovného poriadku. Predpokladalo sa automaticky, že takúto poštu si zamestnanec prečíta. Navrhovateľ mal možnosť sa k výpovedi vyjadriť. Listinu osobne prevzal na pobočke vo Vrábľoch. Boli tam prítomné tieto osoby: navrhovateľ, Z., on ako svedok a právny zástupca.

K výpovedi svedka sa navrhovateľ vyjadril, že svedok hovoril pravdu, pri tzv. prvom porušení pracovnej disciplíny, to čo sa stalo chcel napraviť. Peniaze vyplatil disponentovi, nie majiteľovi dňa 27.08.2012.

Svedok C. Z. D. vypovedal, že riaditeľa pobočky vykonáva od 01.12.2011 až doteraz. Navrhovateľ bol prepustený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Porušenia sa opakovali a navrhovateľ bol viackrát upozornený. Tieto upozornenia išli v rovnopise aj nadriadenému a navrhovateľovi bolo ponúknuté ukončenie pracovného pomeru, s dohodou navrhovateľ nesúhlasil a potom sa pristúpilo k tomu, že šlo o porušenie pracovnej disciplíny. Dôvody ukončenia pracovného pomeru: podpisové vzory, ktoré nemali sedieť. Navrhovateľ zrušil termínovaný vklad, zrušenie povolil disponentovi a nie klientovi. Navrhovateľa charakterizoval, že ide o priemerného pracovníka. Zrušenie termínovaného vkladu disponentom zistil na základe jeho kontroly. Peniaze boli vyplatené neoprávnenej osobe, porušenie bolo relevantné. Zamestnanci boli oboznamovaní v mailovej komunikácii, okrem toho sa robili porady, pričom zamestnanci podpisovali, že boli s predpismi oboznamovaní.

Navrhovateľ sa k výpovedi svedka vyjadril, že nehovoril pravdu. V januári 2013 ho svedok kontroloval ako riaditeľ pobočky a zaslal mu mail, v ktorom mu napísal, že je všetko v poriadku. Svedok sa vyjadril, že na horeuvedené v mesiaci január 2013 si nespomína, avšak nevylučuje, že to tak nemohlo byť.

Svedkyňa O. N. zamestnaná ako osobný bankár odporcu- pobočka Vrábľa vypovedala, že pracuje ako osobný bankár, ktorý vybavuje klientov od 01.03.1994. Vedela, že navrhovateľ ako bývalý kolega dostal výpoveď. Navrhovateľa charakterizovala ako dobrého pracovníka. Nebola jeho nadriadenou a jeho prácu nekontrolovala. Nevedela, či s ním boli nejaké problémy. Navrhovateľ dlhodobo robil pokladňu, trezor a predaj, - ponuku produktov, účtov a podobne a obsluha klientov a pod. Pri zrušovaní účtu klienta, nad určitú sumu sa malo postupovať tak, že to mal klient dva pracovné dni vopred nahlásiť.

Navrhovateľ sa k výpovedi svedkyne vyjadril, že vo všetkom vypovedala pravdu.

Zástupca navrhovateľa ďalej tvrdil - Právny úkon výpoveď podľa zák. ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce považujeme za neplatný právny úkon:

a) skutkový stav - spôsob oboznámenia navrhovateľa s interným predpisom považujeme za nedostatočné. Okrem toho sa navrhovateľ nedostatok pokúsil odstrániť, čo mu odporca ako zamestnávateľ neumožnil. Pri tzv. druhom porušení prac. disciplíny tak isto navrhovateľ odstránil nedostatok v januári 2013. Vzhľadom na okolnosti neuznávame, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu tak ako je uvedené vo výpovedi. Okrem toho odporca mal pri skončení pracovného pomeru zhodnotiť všetky okolnosti prípadu, za ktorých došlo k údajnému porušeniu prac. disciplíny, odporca mal prihliadnuť na osobu navrhovateľa, na funkciu ktorú zastával k doterajšiemu plneniu prac. úloh, na mieru zavinenia zamestnanca a na spôsob a intenzitu porušenia prac. povinností ako aj dôsledky porušenia prac. povinností pre odporcu. Toto však odporca nevykonal, vzhľadom na to, že bremeno dôkazu je na odporcovi, odporca nepreukázal, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny.

b) formálne nedostatky, odporca nedal možnosť vyjadriť sa k dôvodom skončenia prac. pomeru. Toto malo byť pred samotným právnym úkonom, avšak stalo sa to až potom, keď mu výpoveď bola doručená. Navrhovateľ nebol odborovo organizovaný. Je potrebné, aby na porušenie prac. Disciplíny, na skončenie pracovného pomeru, aby prac. disciplínu porušil minimálne 3-krát menej závažným spôsobom, pričom v tomto prípade má zamestnávateľ prihliadať na skutočnosti a okolnosti prípadu.

Zástupkyňa odporcu tvrdila: Na základe predložených dôkazov a vypočutím svedkov bolo preukázané, že navrhovateľ porušil prac. disciplínu, v návrhu potvrdil, že došlo k pochybeniu avšak, že k tomu nedošlo úmyselne. Zákonník práce nevyžaduje, aby došlo k porušeniu prac. disciplíny trikrát. Výpoveď navrhovateľovi podľa § 63 ods. 1 písmeno e) Zákonníka práce, kedy došlo dvakrát k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a bol na to navrhovateľ odporcom upozornený. Bolo preukázané, že navrhovateľovi bola daná oprávnenie.

Podľa zákonného ustanovenia § 152 ods. 1, ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, rozsudkom rozhoduje súd vo veci samej. Zákon ustanovuje, kedy súd rozhoduje vo veci samej uznesením. Rozsudkom má sa rozhodnúť o celej prejednáwanej veci. Ak je to však účelné, môže súd rozsudkom rozhodnúť najskôr len o jej časti alebo o jej základe.

Podľa zákonného ustanovenia § 80 písmena c) Občianskeho súdneho poriadku, návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je ak je na tom naliehavý právny záujem.

Podľa zákonného ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, alebo zákonný zástupca alebo, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa zákonného ustanovenia § 59 ods. 1 písmena b) Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

Podľa zákonného ustanovenia § 61 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce, 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.

Podľa zákonného ustanovenia § 62 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce, je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e) Zákonníka práce, 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.

Podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 6 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

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

Zistený skutkový stav treba posúdiť podľa horecitovaných zákonných ustanovení.

Podľa článku 2 veta tretia Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo zamestnancov.

Podľa názoru súdu, naliehavosť právneho záujmu bola daná tým, lebo navrhovateľ bez takéhoto rozhodnutia, jeho postavenie by sa stalo právne neistým. Navrhovateľ splnil povinnosť a preukázal, že na určenie právneho vzťahu alebo práva v čase rozhodovania súdu má naliehavý právny záujem - tak ako je to horeuvedené. Nedostatok naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení, je dôvodom k zamietnutiu návrhu na začatie konania. Predpokladom úspešnosti návrhu o určenie, či tu právny vzťah alebo právo je súd po procesnej stránke skutočností, že účastníci majú vecnú legitimitáciu a že na určenie je naliehavý právny záujem. Navrhovateľ je ten, kto je účastný právneho vzťahu alebo práva, o ktoré v konaní ide. Bez tohto určenia by bolo ohrozené právo navrhovateľa a jeho právne postavenie by sa stalo neistým. Určovací návrh na začatie konania má preventívnu povahu.

Predmet konania je určený predovšetkým návrhmi účastníkov, aby určité práva a povinnosti podľa právnych predpisov, ktoré ich upravujú súd presne a pritom autoritatívne vymedzil. Súd vybavuje rozsudkom spravidla celý predmet konania a tak dáva odpoveď na všetky návrhy účastníkov. Takýto rozsudok je konečným rozsudkom. Návrhu na začatie konania v tejto veci si navrhovateľ uplatňuje súčasne niekoľko nárokov. Súd preto uznal za účelné, že rozhodne najprv o jednom nároku ako o časti predmetu konania. Preto vo veci rozhodol čiastočným rozsudkom. Súd tak urobil vo výroku čiastočného rozsudku a súčasne rozhodol, že rozhodnutie o ďalšom nároku a o trovách konania ponecháva konečnému rozhodnutiu.

Súd mal ďalej za preukázané tieto skutočnosti: navrhovateľ bol zamestnancom odporcu a odporca bol jeho zamestnávateľom. Vykonával funkciu osobný bankár, ktorú skutočnosť mal súd za preukázanú obsahom listín, právnych úkonov pracovná zmluva zo dňa 20.08.1996 miesto výkonu Vráble a listina Dohoda o zmene dojednaných pracovných podmienok.

Podľa listiny zo dňa 04.02.2013 odporca dal navrhovateľovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Z tejto listiny je zrejmé, že odporca - zamestnávateľ dal výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce z pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Z tejto listiny je zrejmé, že dňa 13.09.2012 bolo navrhovateľovi doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým bol upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou. Dňa 27.12.2012 bolo opäť zistené porušenie pracovných povinností, ktoré skutočností mal súd za preukázané obsahom horecítovanej listiny právneho úkonu.

Horeuvedená listina bola doručená navrhovateľovi 11.02.2013, ktorú skutočnosť súd považoval za nespornú a medzi účastníkmi konania bola aj nesporná.

Navrhovateľ návrh na začatie konania podal osobne na Okresnom súde Nitra dňa 13.05.2013, ktorú skutočnosť mal súd za preukázanú obsahom podaného návrhu na začatie konania. Teda navrhovateľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatnil na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Pracovný pomer sa mal skončiť 30.04.2013. Boli teda splnené podmienky na postup podľa § 77 Zákonníka práce. Zamestnávateľ neoboznámil navrhovateľa ako zamestnanca z dôvodu výpovede a umožnil mu vyjadriť sa k nemu pred skončením pracovného pomeru. Toto sa stalo vtedy, keď mu bola doručovaná písomná výpoveď, čo mal súd za preukázané vypočutím navrhovateľa svedka S..

V listine o skončení pracovného pomeru 04.02.2013 Výpoveď je výslovne napísaná: výpoveď daná zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce ako aj to, že dňa 13.09.2012 Vám bolo doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, a znovu je tam napísané, že Vám zamestnávateľ v súlade s § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce dáva výpoveď z pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorú skutočnosť mal súd za preukázanú obsahom tohto právneho úkonu. Z tohto právneho úkonu však nie je zrejmé, že je tam napísané - pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, resp. pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať výpoveď zamestnancovi ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Avšak z tohto právneho úkonu súd dospel k tomu záveru, že ide o skončenie pracovného pomeru - pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, lebo navrhovateľ ako zamestnanec bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, ktoré skutočnosti mal súd za preukázané obsahom tohto právneho úkonu.

Súd mal za preukázané, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu tak ako je to napísané v listine zo dňa 04.02.2013 - Výpoveď daná zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. To sa poslednýkrát stalo 27.12.2012 a predtým 27.08.2012. Teda ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za posledných šesť mesiacov, a tieto skutočnosti boli preukázané obsahom horeuvedených listín ako aj výpoveďou navrhovateľa a horeuvedených svedkov.

Tu však súd pripomína, že v listine o skončení pracovného pomeru 04.02.2013 nie sú napísané slová: pre menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny. Sú tam napísané slová (okrem iného) ide o Vaše opakované porušenie pracovných povinností.

Súd mal za preukázané, že bola daná výpoveď odporcom - zamestnávateľom - navrhovateľovi - zamestnancovi podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce z dôvodov: pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, lebo v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede. Písomné upozornenie na možnosť výpovede 10.09.2012.

Za zavinené porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, pracovnoprávnych predpisov, pokynov zamestnávateľa z pracovného poriadku. Právny predpis - Zákonník práce - pojem zavinenia bližšie neupravuje, zavinené konanie môže dosahovať rôznu intenzitu a v závislosti na nej, je potrebné zvoliť aj prostriedok porušenia pracovnej disciplíny a pri prípadnom skončení pracovného pomeru posúdiť, či intenzita porušenia zodpovedá výpovedi alebo inému druhu skončenia pracovného pomeru - okamžité skončenie pracovného pomeru. Jednotlivé porušenia pracovnej disciplíny je potrebné posudzovať prísne individuálne so zreteľom na všetky okolnosti prípadu. Dôležitými kritériami sú závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, postoj zamestnanca k porušeniu, miera jeho zavinenia, ako aj následky takéhoto konania.

Súd tu zastáva názor, že ide o závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. K porušeniu pracovnej disciplíny navrhovateľom došlo z nedbanlivosti. Súd tiež bral do úvahy mieru zavinenia navrhovateľa ako aj následky takéhoto konania. Dôraz sa kladie aj na dodržiavanie pracovnej disciplíny u zamestnávateľa všeobecne, to znamená, že nie je možné, za porušenie pracovnej disciplíny s následnou výpoveďou považovať konanie, ktoré je tolerované u ostatných zamestnancov bez toho vyplývajúceho z pracovných vzťahov, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi, v rozpore s článkom 2 základných zásad Zákonníka práce.

Vypočutý svedok S. charakterizoval navrhovateľa ako zamestnanca, ktorý nebol s ním v priamom kontakte. Na základe kontrol, ktoré vykonal riaditeľ pobočky - charakterizoval navrhovateľa ako zamestnanca, ktorý si plnil slabšie povinnosti ako ostatní spoluzamestnanci.

Svedok C. Z. D. vypovedal, že porušenie pracovnej disciplíny bolo relevantné. Porušenie vyhodnotil ako porušenie predpisov. Navrhovateľa charakterizoval ako priemerného pracovníka.

Svedkyňa O. N. vypovedala, že charakterizuje navrhovateľa ako dobrého pracovníka.

Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nemusí mať charakter sústavnosti. Pred uplatnením tohto výpovedného dôvodu je zamestnávateľ povinný v posledných šiestich mesiacoch písomne zamestnanca upozorniť na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny. Z uvedeného vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď, zamestnanec musí najmenej dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Toto sa stalo aj v tejto veci. Odporca navrhovateľa už pri prvom menej závažnom porušení ho ako zamestnávateľ na toto upozornil a následne už pri druhom porušení, aj týmto menej závažnom zamestnávateľ - odporca mohol voči navrhovateľovi - zamestnancovi uplatniť výpoveď, čo sa aj stalo.

Povinnosť zamestnávateľa podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 5 Zákonníka práce a to povinnosť oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť vyjadriť sa k nemu, ak chce (t.j. v budúcnosti) doručiť zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny - Zákonník práce neurčuje formu tohto rozhodnutia, teda či má ísť o oboznámenie písomné alebo ústne.

Súd tu konštatuje, že bola dodržaná lehota dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa odporca o dôvode výpovede dozvedel subjektívna ako aj objektívna lehota. Súd bral do úvahy: závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, postoj zamestnanca k porušeniu, mieru jeho zavinenia ako aj následky takéhoto konania. Súd je toho názoru, čo mal aj za preukázané, že v listine - výpoveď 14.02.2013 nie je uvedené, ako posúdil odporca toto konanie navrhovateľa, či teda vychádzal z toho, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Nepriamo z obsahu tohto právneho úkonu podľa výkladu súdu toto porušenie pracovnej disciplíny odporca kvalifikoval ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd je preto toho názoru, a to v záujme právnej istoty, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom., preto výpoveď podľa názoru súdu je neplatná (§ 61 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce).

Odporca ako zamestnávateľ výpoveďou skončil pracovný pomer s navrhovateľom ako zamestnancom. Výpoveď je písomná a bola doručená navrhovateľovi. Výpoveď bola daná z dôvodov ustanovených v tomto zákone a to podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Toto zákonné ustanovenie bolo v listine napísané v súlade s § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Súd tu pripomína, že dôvod výpovede musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Podľa zákonného ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný len ak to výslovne ustanovuje tento zákon, alebo osobitný predpis. Podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca z dôvodu výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Súd tu zistil, že odporca nepostupoval podľa tohto zákonného ustanovenia. Súd tu poukazuje na zákonné ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce, preto z tohto dôvodu právny úkon - výpoveď odporcu nie je neplatným právnym úkonom.

Po skončení konania súd voľne posúdil výsledky vykonaného dokazovania a na základe tohto zistil horeuvedený skutkový stav. Vykonané procesné dôkazy zhodnotil z hľadiska ich pravdivosti, t.j. rozhodol o tom, ktoré údaje sú v súlade so skutočným stavom veci. Pretože súd pri tom nie je viazaný zákonom, ktorý by mu prikazoval, ako má ktorý dôkaz hodnotiť z hľadiska jeho pravdivosti jeho hodnotenie nazývame voľné. Túto voľnosť hodnotenia priznáva súdu zákon okrem niekoľkých výnimiek (napr. § 134 OSP). Súd vykonal hodnotenie dôkazov voľnou úvahou, pritom dôkladne uvážil všetky osobitosti tejto veci. Starostlivo prihliadol na to, čo vyšlo v konaní v tejto veci najavo, ako aj na to, čo uviedli účastníci a to vo forme svojich prednesov alebo vo forme vypočutia.

Súd horeuvedené skutočnosti považoval za preukázané, z horeuvedených dôkazov vychádzal, pri hodnotení dôkazov sa riadil voľnou úvahou a vec právne posúdil podľa horecitovaných zákonných ustanovení.

Podľa zákonného ustanovenia § 132 Občianskeho súdneho poriadku súd hodnotil dôkazy podľa svojej úvahy a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti. Pritom starostlivo prihliadol na všetko čo vyšlo za konania najavo včítane toho čo uviedli účastníci.

Súd o ďalšom návrhu navrhovateľa a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku (152 ods. 2 OSP).

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia cestou podpísaného súdu na Krajský súd v Nitre.

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.

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

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221ods. 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 nevykonal 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.

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.