

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 11CoPr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2512208270
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 03. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Hýbelová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2014:2512208270.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Silvie Hýbelovej a sudcov Mgr. Fedora Benku a Mgr. Renáty Gavalcovej v právnej veci navrhovateľa: K. T., nar. XX.XX.XXXX, bytom T. XX, zastúpený JUDr. Katarínou Galovou, advokátkou, E. Belluša 6936/10, Piešťany, proti odporcovi: Agein, s.r.o., so sídlom Gen. Svobodu 2752/9, Trenčín, IČO: 46 246 908, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Piešťany zo dňa 28. marca 2013, č.k. 10Cpr/2/2012-96, takto

r o z h o d o l :

Odvolačný súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa m e n í tak, že sa určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané listom odporcu zo dňa 10. mája 2012 je neplatné.

O náhrade trov tohto konania rozhodne odvolací súd samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

Súd prvého stupňa rozsudkom napadnutým odvolaním zamietol návrh navrhovateľa, ktorým sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z odôvodnenia rozsudku vyplynulo, že navrhovateľ svoj návrh odôvodnil tým, že odporca s ním ukončil pracovný pomer na základe písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru datovaného dňa 10.5.2012, pričom v tom čase vykonával prácu na pracovisku odporcu. Ako dôvod odporca uviedol jeho údajné porušenie pracovnej disciplíny zvlášť závažným spôsobom - privlastnenie si majetku zamestnávateľa, o ktorom dôvodne sa dozvedel až z písomného skončenia pracovného pomeru. Odporca s návrhom nesúhlasil. Súd vykonaným dokazovaním zistil skutkový stav tak, že navrhovateľ bol u odporcu zamestnaný v riadnom pracovnom pomere od 1.7.2011 na recepcii hotela Odevák v obci Banka, od 1.11.2011 ako vedúci recepcie. V článku 17 pracovnej zmluvy z 30.6.2011 si účastníci dohodli, že dôvodom skončenia platnosti pracovnej zmluvy a pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, môže byť skutočnosť, že zamestnancovi predpísaný k úhrade schodok na zverených hodnotách vo výške väčšej ako 0,5% z hodnoty zvereného majetku, nakoľko sa táto skutočnosť považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Odporca dal navrhovateľovi písomne okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že navrhovateľ zvlášť závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Navrhovateľ potvrdil, že mu bolo odovzdávané okamžité skončenie pracovného pomeru na pracovisku, odmietol ho prevziať. Súd ustálil, že navrhovateľovi bolo okamžité skončenie pracovného pomeru doručené dňa 10.5.2012 i napriek odmietnutiu prevziať listinu v zmysle § 38 ods. 4 vetá druhá Zákonníka práce. Navrhovateľ písomne vyjadril nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a trval na ďalšom zamestnaní. Podľa okamžitého skončenia pracovného pomeru skutok, za ktorý bol skončený pracovný pomer spočíval v tom, že navrhovateľ si svojvoľne a bez súhlasu zodpovedného zamestnanca spoločnosti privlastnil jeho majetok, vzal z pokladne strediska recepcie hotovosť vo výške 30 eur, čo dokumentovala inventarizácia hotovosti pokladne dňa 9.5.2012. Ako ďalší dôvod bolo uvedené, že ako vedúci strediska recepcie

nezabezpečil archiváciu údajov v zmysle nariadenia, čím spôsobil zamestnávateľovi škodu. Súd vo veci vykonal dokazovanie aj výsluchom svedkov. Svedkyňa Q. U., ekonómka, uviedla, že denné tržby z recepcie sú odovzdávané na ekonomické oddelenie vždy ráno nasledujúceho dňa a nočný a denný recepčný si preberá stav záloh na základe súpisu písanej rukou. Potvrdila, že 9.5.2012 sa konala inventúra na požiadanie konateľa spoločnosti. Záloha z pokladne sa zamestnancovi mohla dať jedine na základe výdavkového pokladničného dokladu podpísaného konateľom odporcu, alebo to konateľ priamo oznámil do účtárne ústne alebo telefonicky, či mailom. Ak sa dávali peniaze ako záloha na nákup, do tržby musel byť odovzdaný výdavkový doklad. Svedkyňa Mgr. J. uviedla, že je recepčná, do systému ju zaučal navrhovateľ, počas spoločnej pracovnej zmeny sa navrhovateľ necítil dobre, bol chorý, odišiel domov pred koncom služby a z pokladne si vzal 30 eur na natankovanie. Potvrdila, že z pokladne recepcie sa nikdy nebrali zálohy bezúčelovo. Ona si faktúry alebo príjmové doklady nechala v pokladni a po dennej uzávierke ich odovzdala ekonómke. Svedok Y. J. uviedol, že je nočný recepčný, nebol nikým upozornený, že robí archiváciu zle. Bol u odporcu zavedený zvyk ešte bývalou vedúcou, ktorá si takto občas požičala peniaze, jednalo sa o p. C.. Ako príklad uviedol, že na papieriku bola poznačená suma, že si požičiava bez podpisu či súhlasu nadriadeného. Nemá vedomosť, že by si okrem bývalej vedúcej niekto takto požičal peniaze. Navrhovateľ namietal platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z formálneho hľadiska, lebo nie je presne vymedzené, ako nemal údajne zabezpečiť riadne archiváciu. Vzatie 30 eur nenapĺňa intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, lebo aj v bode 17 pracovnej zmluvy sa hovorí o tolerancii 0,5% z celého zvereného majetku. U odporcu bolo podľa navrhovateľa bežné, že peniaze sa z pokladne čerpali účelovo i bezúčelovo a nebola preto robená mimoriadna inventarizácia. Odporca uviedol, že navrhovateľ svojím konaním hrubo porušil pracovnú disciplínu, za svoj čin bol i potrestaný podľa zákona o priestupkoch, nikomu nepovolil požičiavať si peniaze z pokladne na súkromné účely, navrhovateľ nepreukázal, že konal v krajnej núdzi, potrebe kúpiť si lieky, taktiež si kládol otázku, prečo pri lístočku v pokladni s poznačenou sumou 30 eur bolo napísané len záloha a nenapísal dôvod zálohy. Súd prvého stupňa vec právne posúdil podľa § 13 ods. 3 veta prvá, druhá Zákonníka práce, § 81 písm. e), § 82 písm. a), e), f), § 68 ods. 1 písm. b), § 77, § 79 ods. 1 a § 182 ods. 1, 3 Zákonníka práce. Súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že navrhovateľ a odporca boli v pracovno-právnom vzťahu od 1.11.2011. K základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru patrí osobný výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny. Súd prihliadol na to, že na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Pri posudzovaní stupňa intenzity nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku hodnotí určité konanie svojho zamestnanca. Súd sa podrobne zaoberal obsahom samotného okamžitého skončenia pracovného pomeru, keďže neplatnosti sa domáhal navrhovateľ z dôvodu, že nie je presne vymedzené, ako nemal údajne zabezpečiť archiváciu a vzatie 30 eur nenapĺňa intenzitu porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Súd ustálil, že odporca neunesol dôkazné bremeno vo svojom tvrdení, že navrhovateľ nezabezpečil archiváciu údajov a v tej súvislosti mu spôsobil škodu. Súd má za to, že odporca tento dôvod v okamžitom skončení pracovného pomeru riadne neodôvodnil a nešpecifikoval ani nepreukázal ním tvrdenú škodu, ktorá mu mala nesprávnou archiváciou vzniknúť, takže okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu je neplatné. Súd mal zhodným tvrdením účastníkov i svedkov preukázané, že peniaze z pokladne recepcie mohli byť vybraté či už na zálohu zamestnancovi, alebo na účely pre odporcu len na základe súhlasu konateľa. Navrhovateľ v pozícii vedúceho si vzal z pokladne recepcie finančnú hotovosť 30 eur bez súhlasu konateľa odporcu. Navrhovateľ je povinný ako zamestnanec vykonávať svoje práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi, je povinný riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými zamestnávateľom a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Navrhovateľ vzatie 30 eur označil ako nutnú pôžičku, lebo nemal pri sebe peniaze ani platobnú kartu. Súd sa zaoberal týmto tvrdením navrhovateľa. Mal preukázané, že navrhovateľ si vzal z pokladne peniaze bez súhlasu nadriadeného, súd má za to, že nešlo o pôžičku, pôžička je dvojstranným právnym úkonom. Navrhovateľ si svojvoľne a bez súhlasu zodpovedného zamestnanca spoločnosti privlastnil jej majetok, a to hotovosť 30 eur. Takéto konanie navrhovateľa je závažným porušením pracovnej disciplíny zakladajúcim dôvodom na skončenie pracovného pomeru. Súd prihliadol i na to, že navrhovateľ bol v pracovnej pozícii vedúceho a ako taký mal byť sám príkladom pre podriadených zamestnancov a nie byť príkladom porušenia pracovnej disciplíny, a to vzatím si 30 eur na lieky, pritom doma mal nedoužívané antibiotiká od lekára. Súd pri skúmaní intenzity závažnosti sa zaoberal tým, či mal navrhovateľ objektívny dôvod na vzatie si z pokladne recepcie finančnej hotovosti, a to hneď v sume 30 eur, prečo si nemohol vziať menšiu hotovosť. Vychádzal z toho, že pri troche snahy by si navrhovateľ mohol i od kolegov zapožičať nižšiu hotovosť na zakúpenie si základných liekov, čiže navrhovateľ nekonal v krajnej núdzi, konal v rozpore

s dobrými mravmi, porušil riadne hospodárenie so zverenými peňažnými prostriedkami a neurobil opatrenie na ochranu majetku odporcu. Súd je názoru, že druhý dôvod špecifikovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru je dostatočný, jasný, zrozumiteľný (vzal bez súhlasu zodpovedného zamestnanca spoločnosti z pokladne 30 eur) a vyplýva z takej preukázanej intenzity porušenia povinnosti navrhovateľa, že okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu bolo objektívne dôvodné, preto súd návrh zamietol. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., keď úspešnému odporcovi právo na náhradu trov konania nepriznal, lebo si tieto neuplatnil.

Proti tomuto rozsudku súdu prvého stupňa v zákonom určenej lehote podal odvolanie navrhovateľ, uviedol, že z vykonaného dokazovania bola preukázaná skutočnosť, čomu sa navrhovateľ ani nebránil, že si vzal peniaze beh súhlasu konateľa odporcu. Vo všeobecnosti toto konanie možno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, čo navrhovateľ aj uznal, avšak poukazoval, že vzhľadom na všetky okolnosti prípadu a hľadiska hodnotenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny nešlo o takú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá by zakladala právo odporcu okamžite s ním skončiť pracovný pomer. Je nesporné, že navrhovateľ vykonával prácu pre odporcu v pozícii vedúceho recepčného. Súd nevzal do úvahy pri hodnotení intenzity konania navrhovateľa zo dňa 7.5.2012 skutočnosť, že z pokladne strediska si peniaze nevzal nekontrolovateľne, ale za priamej účasti ďalšej kolegyne, svedkyne J., ktorá slúžila v tom čase na spoločnej pracovnej zmene a zo zanechaním písomného záznamu o tejto skutočnosti (lístok s označením sumy, ktorú si navrhovateľ vzal a svojimi iniciálmi + riadny výdavkový doklad, ktorý odporca poprel). Z výpovede svedkyne J. vyplynulo bez ohľadu na jej tvrdenie o účele, na ktorý si navrhovateľ vzal peniaze, že o tomto úkone vedela. Navrhovateľ spolu so svedkyňou J. mal uzavretú spoločnú hmotnú zodpovednosť. Svedkyňa J. mala potom povinnosť, pokiaľ by mala za to, že zo strany navrhovateľa došlo k svojvoľnému vzatiu peňazí z pokladne v rozpore s internými pokynmi odporcu alebo v rozpore s bežnou praxou na ochranu zamestnávateľa, túto skutočnosť obratom oznámiť konateľovi odporcu. Navrhovateľ tvrdil, že sa pokúšal volať za účelom vyžiadania súhlasu od konateľa odporcu, avšak sa mu nepodarilo s ním skontaktovať, preto požiadal svedkyňu J. o to, aby upovedomila konateľa odporcu, čo svedkyňa neurobila, resp. túto skutočnosť súd vôbec pri jej výsluchu nezisťoval. Konanie svedkyne J. vychádzajúc zo spoločnej hmotnej zodpovednosti malo charakter spoločného konania, keď o neoprávnenosti vzatia peňazí vedela a nesplnila si oznamovaciu povinnosť voči zamestnávateľovi. Z neoznámnia vzatia 30 eur z pokladne, ktoré svedkyňa J. neoznámila, možno vyvodit' logický a rozumný záver, že nebolo vylúčené, tak ako navrhovateľ tvrdil, že sa stávali prípady, kedy sa brali zálohy na rôzne účely, a to aj bez predchádzajúceho súhlasu konateľa odporcu a tie sa následne vyúčtovali alebo vrátili, aby všetko účtovne bolo v poriadku. Navrhovateľ navrhol vypočuť aj ďalších svedkov, ktorí by mohli potvrdiť rozhodné skutočnosti k tomu, ako sa z pokladne používali peniaze. Skutočnosť o požičovaní peňazí z pokladne potvrdili i čiastočne listinné dôkazy, konkrétne evidencia denných záznamov o stave pokladne, z ktorej vyplýva, že boli záznamy, pri ktorých bol uvedený účel použitia peňazí z pokladne, ale aj prípady, kedy nebol uvedený účel chýbajúcich peňazí v pokladni, napr. koniec marca, koniec apríla, napr. podľa tejto evidencie si 5.4.2012 pracovníčka baru K. vzala 8 eur, 29.4.2012 si vzali z pokladne U. 2,48 eur a L. 0,18 eur, dňa 31.3.2012 si T. L. (údržbár) vzal 5 eur. Tvrdenie odporcu o tom, že by netoleroval vzatie hotovosti bez predchádzajúceho jeho súhlasu nepreukázal, pretože tieto listinné dôkazy preukazujú, že peniaze sa bezúčelovo vzali a odporca nikoho na takéto neoprávnené konanie neupozornil ani neurobil náhodnú inventarizáciu ako urobil dňa 9.5.2012. Sám odporca na pojednávaní uviedol, že: „teda aj keď som videl listiny a na druhej strane boli nejaké poznámky, mal som za to, že sa zamestnanci skladali na nejaký schodok alebo z nich jasne vyplývalo, aký je dôvod mínusu, ale v tomto konkrétnom prípade, ktorý sa týka navrhovateľa, som tento dôvod nevidel.“ Toto vysvetlenie s prihliadnutím na všetky vyššie uvedené praktiky nakladania s peniazmi v pokladni preukazuje, že až následne a dodatočne sa vysvetľovali nezrovnalosti v pokladni, teda že peniaze chýbali bez predchádzajúceho súhlasu konateľa a že pokiaľ bolo všetko dodatočne po kontrole v poriadku, konateľ odporcu takéto konanie toleroval. O vykonštruovaní závažnej intenzity porušenia pracovnej disciplíny svedčia i skutočnosti, že inventarizácia konaná dňa 9.5.2012 bola urobená v rozpore so zákonom, a to s ust. § 30 ods. 2 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve. Odporca žiadnym spôsobom nepreukázal svoje tvrdenia o predchádzajúcom neuspokojivom plnení pracovných úloh zo strany navrhovateľa. Konateľ odporcu bezdôvodne odmietol odpovedať na otázku, či bol a kedy s prácou navrhovateľa nespokojný. Spôľahlivosť navrhovateľa ako zamestnanca nakoniec potvrdili svedkovia J. a J. a listinné dôkazy o vyplácaní prémie. Pri skúmaní miery zavinenia sa súd nesprávne vysporiadal i s bodom 17 pracovnej zmluvy. Toto ustanovenie určilo hranicu schodku do 0,5% z hodnoty zvereného majetku, ktoré sa zo strany odporcu tolerovalo bez následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpovede. Tunajší súd dôvodí, že táto dohoda sa týka schodku

na zverených hodnotách, ale súd má za to, že nerieši otázku svojvoľného nepovoleného vzatia si finančnej hotovosti z pokladne. Schodok a svojvoľné vzatie si peňazí sú dva rôzne faktory, ktoré nemožno stotožniť, preto na článok 17 pracovnej zmluvy neprihliadal. Takýto právny záver súdu je nesprávny a nepreskúmateľný. Zodpovednosť zamestnanca je založená na princípe subjektívnej zodpovednosti. V prípade, že je uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti, zavinenie sa predpokladá. Navrhovateľovi zverený majetok zahŕňal podľa dohody o hmotnej zodpovednosti zverené finančné prostriedky. Rozsah a hodnotu všetkého zvereného majetku navrhovateľa, prípadne iným zamestnancom tunajší súd vôbec neskúmal, hoci navrhovateľ poukazoval, že vzatím sumy 30 eur z pokladne hranicu 0,5% z hodnoty zvereného majetku nepresiahol, čím došlo k vade konania, ktorá mala za následok nesprávne právne posúdenie veci. K dôsledkom porušenia pre zamestnávateľa či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu uviedol, že odporcovi škoda nevznikla, navrhovateľ vzal peniaze, ktoré mal v úmysle vrátiť a ich aj bezodkladne pri prvej príležitosti vrátil. Odporca hoci sa dozvedel o tejto skutočnosti 8.5.2012 z hlásenia nočného recepčného, nevykonal inventarizáciu hneď, ani vzniknutý schodok neprejednal so zúčastnenými osobami, t.j. s navrhovateľom a svedkyňou J., s nočným recepčným, kedy mohli byť okolnosti prípadu prejednané a vysvetlené. Urobil tak až 9.5.2012 bez prítomnosti hmotne zodpovedných osôb uskutočnením inventarizácie. Navrhovateľ bol názoru, že zo súdom zisteného skutkového stavu bolo dostatočne preukázané, že porušenie pracovnej disciplíny nedosiahlo intenzitu závažného porušenia, teda navrhol napadnutý rozsudok zmeniť, návrhu vyhovieť a priznať mu náhradu trov konania, alternatívne zrušiť rozsudok súdu prvého stupňa a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

Odporca v písomnom vyjadrení k odvolaniu navrhovateľa uviedol, že navrhovateľ sa v odvolaní snaží tvrdiť, že tieto peniaze si vzal za priamej účasti kolegyne a zanechal písomný záznam o tejto skutočnosti, je zarážajúce, že predmetný papierik s číslicou a iniciálmi považuje zodpovedný vedúci pracovník za dostačujúci doklad. Ak má navrhovateľ na mysli, že si sám sebe dodatočne vystavil a sám sebe schválil výdavkový doklad, to je už podvod. Takýto postup účtovníctvo nepozná. Nemožno súhlasiť s týmto tvrdením navrhovateľa, pretože lístok, ktorý sa našiel, nebol žiadny výdavkový doklad, ale iba napísané „30FM“, čiže správne tento dôkaz súd vyhodnotil ako nedostatočný. Nepreukázalo sa tiež, že by túto skutočnosť oznámil navrhovateľ vedúcemu prevádzky. Pokiaľ svedok potvrdil, že niekedy sa z prevádzky brali peniaze, išlo o sumu 0,18 eur, 8 eur, ale vždy bol presne uvedený dôvod a oznámené kompetentným osobám. V konaní presne uviedol a zadokumentoval, kedy a aké peniaze si navrhovateľ z pokladne bral a dokonca sa ani nedá zistiť, či tieto peniaze vracal, keď tvrdí, že si peniaze požičal, tak on s ním žiadnu zmluvu ani dohodu o pôžičke neuzavrel. Tvrdenia navrhovateľa, za akých okolností a prečo si zobral sumu 30 eur sa rozchádzajú. Raz tvrdí, že potreboval na lieky, pričom bolo preukázané, že ich potreboval na benzín, a pokiaľ ho požiadala vzhľadom na zdravotné problémy, či môže skončiť skôr službu, mal možnosť ho požiadať aj o to, či si môže požičať peniaze. Celé odvolanie je zahmlievanie hrubého porušenia pracovnej disciplíny a poukazovanie na nesprávnosť konania odporcu, ako aj ostatných spolupracovníkov. Navrhovateľ bol právoplatne postihnutý v priestupkovom konaní za úmyselný majetkový priestupok, bol si vedomý svojho protiprávneho konania, proti rozhodnutiu o priestupku sa neodvolal. Bol veľmi nemilo prekvapený, keď pri ďalšej kontrole zistil, v akých sumách si navrhovateľ brával peniaze bez jeho vedomia alebo bez vedomia vedúceho prevádzky. Je samozrejme, že pracovníci recepcie mali mu tieto skutočnosti oznámiť a je to v jeho kompetencii, aké dôsledky voči ním vyvodí. Navrhovateľ nepreukázal, že chcel tieto peniaze vrátiť, pretože ich vrátil, až keď skutok vyšiel najavo a najdôležitejšia je tá skutočnosť, že tieto peniaze si nemohol vziať bez súhlasu odporcu. Navrhol rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací po zistení, že odvolanie podala včas oprávnená osoba - účastník konania proti rozhodnutiu, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný, postupom podľa § 214 ods. 1 O.s.p. preskúmal napadnutý rozsudok v medziach daných rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 212 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa je dôvodné, pretože rozsudok súdu prvého stupňa nie je vecne správny.

Predmetom konania vedeného na súde prvého stupňa pod sp. zn. 10Cpr/2/2012 je určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dané navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 10.5.2012.

Predmetom odvolacieho konania je posúdenie správnosti postupu a rozhodnutia súdu prvého stupňa, ktorým bol návrh navrhovateľa ako nedôvodný, zamietnutý.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v ust. § 81. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a zo strany zamestnanca musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti. Pri skúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, môže súd prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na dobu a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľov a na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a podobne. Okamžité skončenie pracovného pomeru je stále výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, preto týmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny, teda úmysel chcieť porušiť pracovnú disciplínu - nestačí zistenie, že napríklad nebol dodržaný určitý pracovný postup či proces, a to pri najmenšom z nedbanlivosti zamestnanca.

Z obsahu spisu vyplynulo, že navrhovateľ uzavrel s odporcom dňa 30.6.2011 pracovnú zmluvu na druh práce - recepcia s miestom výkonu práce hotel Odevák Piešťany, Banka, s nástupným dňom 1.7.2011 na čas neurčitý. Listom zo dňa 10.5.2012 odporca okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom z dôvodu neoprávneného privlastnenia majetku zamestnávateľa. Z textu okamžitého skončenia vyplýva, že v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s navrhovateľom doručenie tohto rozhodnutia okamžite odporca končí pracovný pomer uzatvorený zmluvou zo dňa 1.7.2011 pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, čo odôvodnil nasledovne: Nakoľko ste zvlášť závažným spôsobom porušili pracovnú disciplínu - privlastnenie si majetku zamestnávateľa - pričom ste svojvoľne bez súhlasu zodpovedného zamestnanca spoločnosti vzali z pokladne strediska recepcia hotovosť vo výške 30 eur, čo zdokumentovala inventarizácia hotovosti pokladne dňa 9.5.2012/v prílohe. Ďalej ste ako vedúci strediska recepcia nezabezpečili archiváciu údajov tak, ako Vám to bolo nadriadeným pracovníkom uložené, čím ste spôsobili obchodnej spoločnosti Agein, s. r. o. škodu. Pracovný pomer končí dňom 10.5.2012. V ten istý deň uvedené okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručované navrhovateľovi, ktorý odmietol na pracovisku túto písomnosť prevziať, o čom svedčí záznam na okamžitom skončení pracovného pomeru podpísaný Mgr. J., Ing. W.. Od 14.5.2012 bol navrhovateľ práceneschopný. Zo zápisnice o vrátení 30 eur zo dňa 10.5.2012 vyplýva, že uvedeného dňa prišiel navrhovateľ na plánovanú službu na recepciu hotela Odevák, službukonajúca recepčná prevzala od neho 30 eur, ktoré si navrhovateľ zobral, podľa vlastného vyjadrenia z pokladne recepcie, kde mal službu dňa 7.5.2012. Navrhovateľ uviedol, že poveril slečnu J., aby informovala konateľa spoločnosti o tom, že predmetných 30 eur zobral a tiež uviedol, že takýmto spôsobom sa riešili krátkodobé finančné výpomoci vo viacerých predchádzajúcich prípadoch, a preto v tom nevidel nič zlé. Uvedená zápisnica je podpísaná G. W. a navrhovateľom. Navrhovateľ písomne listom zo dňa 16.5.2012 oznámil, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru, žiada, aby ho odporca naďalej zamestnával. Navrhovateľ uviedol, že v pondelok 7.5.2012 nastúpil do práce, pracovný čas mal mať od 07.00 do 16.30 hod. Týždeň pred tým bol u lekára, cez víkend sa mu zhoršil zdravotný stav, pracoval i v nedeľu. 7.5.2012 mal počas služby zdravotné problémy, o ktorých ústne informoval v priebehu obeda vedenie spoločnosti odporcu, riaditeľa a konateľa Ing. L., ktorý súhlasil s jeho žiadosťou o skrátenie služby do 14.30 hod. Vtedy nežiadal Ing. L. o súhlas na požičanie peňazí z pokladne. Nutne potreboval peniaze na lieky bez predpisu, mienil si ich požičať z pokladne odporcu, lebo mal v peňaženke asi 1 euro a kolegyňa mu nevedela peniaze požičať. Chcel na vzatie peňazí súhlas odporcu, ale Ing. L. sa zdržiaval na služobnej ceste, nepodarilo sa mu s ním skontaktovať, ani s Ing. Z.. Na základe týchto okolností si požičal peniaze z pokladne, vyhotovil o tom riadny výdavkový pokladničný doklad na zálohu 30 eur, informoval službukonajúcu kolegyňu o vzniknutej situácii p. J. so žiadosťou na informovanie vedenia spoločnosti odporcu akonáhle tento bude dostupný. Navrhovateľ dňa 9.5.2012 mal plánované voľno, na naplánovanú službu nastúpil dňa 10.5.2012, požičaných 30 eur vrátil, riadne vyúčtoval s kolegyňou J.. Následne sa ho Ing. L. pýtal na účel požičania 30 eur, riadne všetko vysvetlil, ale odporca mu oznámil, že s ním končí pracovný pomer. Prvé tvrdenia navrhovateľa bolo bežnou praxou u odporcu riešiť v čase neprítomnosti riaditeľa prípadné hotovostné platby výberom z kasy recepcie hotela s tým, že po zakúpení vecí sa doložili bločky. V prípade navrhovateľa sa nejednalo o krádež a navrhovateľ hneď po nástupe do práce 30 eur vrátil, t.j. pred okamžitým skončením pracovného pomeru. Odporca súhlasil so

žiadosťou navrhovateľa dňa 7.5.2012 na skrátenie služby o dve hodiny, navrhovateľ nehovoril o požičaní peňazí, klame o požičaní si peňazí, lebo už v čase, keď si pýtal voľno vedel, že chce ísť domov, že nemá peniaze na lieky, poprel, že by bol vyhotovený riadny výdavkový pokladničný doklad na 30 eur. V pokladni bol len lístok pravdepodobne vystavený navrhovateľom, na ktorom bolo rukou napísané: 30eur/FM, čo sú iniciály navrhovateľa. K inventarizácii dňa 9.5.2012 ho motivoval mail nočného recepčného, že v pokladni chýba 80 eur a že je to zle zaúčtované. Uviedol, že až pri príprave na pojednávanie zistil finančné nedostatky vzniknuté do 10.5.2012 súvisiace s navrhovateľom, na preukázanie tvrdenia doložil súdu kópiu dennej uzávierky z 26.9.2011, v ktorej je uvedená suma 300 eur a text K. 50 a I. 3. Oznamoval, že zistil pri kontrole ďalšie pochybenia navrhovateľa, ale nemá záujem si späť nárokovať od navrhovateľa požičané sumy, ale má za to, že takýto postoj hmotne zodpovedného pracovníka bol dostatočným dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Pod škodou uvádzanou v okamžitom skončení pracovného pomeru mal na mysli neodsúhlasenú pôžičku na 30 eur v rozpore s účtovnými a organizačnými pravidlami spoločnosti a nemajetkovú škodu vo forme straty dôvery k navrhovateľovi ako vedúcemu pracovníkovi. Svedkyňa J. potvrdila, že na konci pracovnej zmeny dňa 7.5.2012 sa navrhovateľ necítil dobre, bol chorý, odišiel domov pred koncom služby a z pokladne si zval 30 eur na natankovanie. Z pokladne sa nikdy nebrali zálohy bezúčelovo.

Súd prvého stupňa skutok uvádzaný v okamžitom skončení pracovného pomeru ako nezabezpečenie archivácie údajov tak, ako to bolo nadriadeným pracovníkom uložené, čím spôsobil obchodnej spoločnosti odporcu škodu, vyhodnotil ako nedostatočne konkretizovaný, v dôsledku čoho nespôsobilý privodiť okamžité skončenie pracovného pomeru. V tejto časti však odvolanie podané nebolo, žiaden z účastníkov tento právny záver súdu prvého stupňa nespochybňoval, takže v ďalšom sa súd prvého stupňa zaoberal len okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny privlastnením si majetku zamestnávateľa, tak, že svojvoľne bez súhlasu zodpovedného zamestnanca vzal z pokladne strediska recepcia hotovosť vo výške 30 eur, čo zdokumentovala inventarizácia pokladne dňa 9.5.2012. Súd prvého stupňa tento skutok vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď intenzitu tohto konania považoval za možnú subsumovať pod závažné porušenie pracovnej disciplíny, spôsobilé mať za následok okamžité skončenie pracovného pomeru.

Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru. Súčasne platí, že pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd sa sozáverom súdu prvého stupňa nestotožňuje. Zo všetkých okolností prípadu odvolací súd má za to, že týmto skutkom navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu, avšak nie takým závažným spôsobom, čo by opodstatňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru, a to z dôvodov, že nebolo v konaní preukázané, že by boli navrhovateľovi vytykané nejaké pochybenia v plnení si pracovných povinností, toto zostalo len na báze tvrdenia odporcu a týkalo sa to archivácie údajov. Takisto nebolo preukázané, že by odporca vytykal navrhovateľovi v minulosti skutočnosti neoprávneného vzatia peňazí z pokladne, i keď na pojednávaní tvrdil, že zistil, že aj v minulosti sa takéto prípady u navrhovateľa stávali, predmetom porušenia pracovnej disciplíny však bolo len vzatie hotovosti z pokladne vo výške 30 eur dňa 7.5.2012. Odvolací súd tu mal za to, že odporca neodcudzil uvedenú hotovosť, keď o tom, že si tieto finančné prostriedky zobral, oboznámil druhú recepčnú, ktorá s ním pracovala na smene, v pokladni nechal lístok s uvedenou sumou a s iniciálami svojho mena, takže nemal v úmysle uvedenú sumu si ponechať, túto hodlal vrátiť, čo aj spravil dňa 10.5.2012, hneď po príchode na pracovisko. V konaní bolo preukázané, že z pokladne sa hotovosť vyberala, malo to však byť vždy po odsúhlasení vedúcim a po doložení výdavkového pokladničného bloku na zistenie účelu výberu peňazí. takže odporca hlavne porušil svoje povinnosti tým, že nepožiadal o súhlas nadriadeného k vzatiu hotovosti z pokladne vo výške 30 eur a nedoložil výdavkový pokladničný blok. Vzhľadom k týmto všetkým skutočnostiam odvolací súd mal za to, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu, avšak toto porušenie nepovažoval za takej intenzity, ktorá by naplnila podmienky závažného porušenia pracovnej disciplíny s možnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vzhľadom k všetkým vyššie uvedeným skutočnostiam preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 O.s.p. zmenil a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi odporcom listom zo dňa 10.5.2012 je neplatné.

O práve na náhradu trov tohto konania rozhodne odvolací súd podľa §151 ods.3 O.s.p. samostatným uznesením do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej

Uvedený rozsudok bol prijatý pomerom hlasov 3:0, teda jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.