

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 10Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113212558
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Šišková
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2014:4113212558.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra v právnej veci navrhovateľa: P. D., trvale bytom V. XXXX/X, X., zast. JUDr. Petrom Peružekom, advokátom so sídlom Cintorínska 1, 920 01 Hlohovec, proti odporcovi: AGRO TAMI, a.s. so sídlom Cabajská 10, 950 22 Nitra, IČO: 36 467 430, zast. Advokátskou kanceláriou JUDr. Ladislav Barát, s.r.o. so sídlom Školská č 3, 949 01 Nitra, sudkyňou JUDr. Evou Šiškovou, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu v celom rozsahu z a m i e t a .

II. O trovách konania súd rozhodne do 30 dní po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

odôvodnenie:

Žalobou podanou dňa 16.4.2013, doplnenú v zmysle pripusteného návrhu uznesením 10Cpr/3/2013-58 zo dňa 20.11.2013 sa navrhovateľka domáhala vydania rozsudku, ktorým žiadala určiť okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 12. 2.2012 dané odporcom navrhovateľke za neplatné. Okrem toho žiadala uložiť odporcovi povinnosť zaplatiť náhradu mzdy, ktorú vyčíslila za jednotlivé mesiace a žiadala priznať aj úrok z omeškania z jednotlivých náhrad.

V návrhu uviedla, že pracovný pomer vznikol pracovnou zmluvou zo dňa 11.11.2011, druh práce pomocný robot priemyselnej výroby - skladanie kartónov v novovytvorenom chránenom pracovisku. Dňa 19.2.2013 bolo navrhovateľke doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 12.2.2013. Uviedla, že tejto skutočnosti predchádzalo porušenie pracovnej zo dňa 24.1.2013, ku ktorému sa vyjadrila písomne a vyjadrenie doručila odporcovi 7.2.2013. Vo svojom vyjadrení poukázala na šikanu na pracovisku zo strany vedúcej výroby inžinierky Ing. Q. B..

Odporca uviedol v okamžitom skončení pracovného pomeru nepravdivé skutočnosti. Uviedla, že sa dňa 21.8.2012 sprchovala v sociálnom zariadení o 14.45 hodiny a pracovný čas jej končil o 15.00 hod.. Potvrdila, že tento skutok sa stal, ale z dôvodu, že sa v ten deň necítila dobre, bolo jej nevoľno, na odpadnutie. Osobne požiadala vedúcu výroby pani B., aby ju uvoľnila, čo odmietla.

Na druhé porušenie pracovnej disciplíny uviedla, že dňa 28.8.2012 na konci pracovnej smeny prišla naspäť zo šatne do výrobných priestorov pre prázdne kelímky na pitný režim do kuchynky v civilnom oblečení. Navrhovateľka uviedla, že mala na sebe pracovný plášť aj pracovnú čiapku. Iba obuv bola civilná.

Tretím porušením pracovnej disciplíny malo byť rovnaké znenie, ako jej bolo doručené 26.1.2013, k čomu sa vyjadrila písomne. Odporca ďalej uviedol, že v mesiacoch január a február 2012 odcudzila hotové výrobky a vynášala ich z areálu spoločnosti. Ďalej mala konzumovať výrobky v priestoroch chránenej dielne a navádzať kolegov na krádež. Tieto tvrdenia sú nepravdivé.

Uviedla, že okamžité rozviazanie pracovného pomeru bolo odporcom odoslané dňa 18.2.2013 poštovou prepravou a navrhovateľke doručené 19.2.2013.

Navrhovateľka vypočutá ako účastník konania uviedla, že u odporcu pracovala od 14.11.2011 do 19.2.2013, kedy si poštou prevzala okamžité skončenie pracovného pomeru. Čo sa týka predčasného opustenia pracoviska 21.8.2012 uviedla, že v tento deň, keďže jej bolo veľmi teplo a zostalo jej zle, požiadala vedúcu o možnosť osprchovať sa, na čo jej dala súhlas a nasledujúci deň jej to vytkla. K druhému skutku uvedenom v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedla, že do výroby mali zakázané nosiť fľaše a poháre, čo rešpektovala. V šatni nemali kelímky na vodu a tak ich nosili z výroby. V tento deň si zabudla zobrať kelímok a preto sa preň vrátila. Mala na sebe pracovný plášť, obuv mala civilnú, čo jej bolo znovu vytknuté. K ďalšiemu skutku uviedla, že v čase medzi sviatkami jej z T. nešlo spojenie do práce na pôvodnú pracovnú dobu a tak prišla do práce od 6.00 hodiny do 14.00 hodiny, pretože by sa nemala ako dostať domov. K ďalšiemu skutku uviedla, že v prípade plánovanej návštevy lekára si vždy vyžiadala od vedúcej priepustku. Ak musela navštíviť lekára ráno, tak ako to bolo v dňoch 11., 14. a 19.12.2012, tak predsa nemohla prísť z X. do N. pre priepustku a naspäť k lekárovi, ale svoju neprítomnosť v práci telefonicky nahlásila. K ďalšiemu skutku o jej nevhodnom správaní k vedúcej oddelenia v telefonickom rozhovore uviedla, že to bolo 31.12.2012, kedy na ňu vedúca do telefónu kričala za priepustku. Snažila sa jej to vysvetliť a keďže stále kričala, tak ju zrušila. Poprela ďalší skutok a to, že by kradla. Bola pravidelne kontrolovaná SBS-kou a niekedy aj v prítomnosti vedúcej, ktorá jej prikázala vyložiť obsah kabelky, ale nikdy jej nebolo nič nájdené. Pokiaľ ide o konzumovanie výrobkov odporcu, uviedla, že hneď vedľa prevádzky je bufet, kde si tieto chodila nakúpiť.

Uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 15.2.2013 nečítala a odmietla ho prevziať, lebo jej bolo špatne. Pri doručovaní výpovedi bola p. S., nejaká majsterka, ktorej meno nevedela uviesť a ešte Ing. B..

Právny zástupca navrhovateľky uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľke je neplatné, pretože nebolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľky a odporca ako zamestnávateľ nevytvoril potrebné pracovné podmienky v chránenej dielni, kde navrhovateľka pracovala. Navrhovateľka sa snažila všetky veci riešiť dialógom aj s vedúcim zamestnancom, o čom svedčí jej vyjadrenie zo 4.2.2013, kde poukazuje na stanovisko ku všetkým jej vytýkaným okolnostiam. Dňa 15.2.2013 bolo navrhovateľke zle, a preto odmietla prevziať výpoveď, lebo ju považovala za neplatnú. O tom, že v tento deň bola na ošetrení u lekára, bolo doložené potvrdenie o PN, vystavené 15.2.2013, ktoré preukazuje, že navrhovateľka v tento deň u lekára bola a bola vyšetrená. Výpoveď danú navrhovateľke považuje za neplatnú podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zák. práce, pretože nebola v posledných 6 mesiacoch na možnosť rozviazania pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny upozornená. Žiadal, aby súd vyhovel návrhu a priznal náhradu trov konania.

Právny zástupca odporcu uviedol, že v okamžitom skončení pracovného pomeru sú popísané porušenia pracovnej disciplíny menšej intenzity. K tomu, ktorý skutok bol dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou sa vyjadrí inžinierka H., štatutárny zástupca odporcu. Dňa 15.2.2013 podpísala navrhovateľka výstupný list, odovzdala veci, bola si teda vedomá o čo ide a že končí pracovný pomer. Keďže odmietla výpoveď 15. 2.2013 prevziať, sú tam účinky doručenia a navrhovateľka v lehote 2 mesiacov nepodala žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ide o prekluzívnu lehotu a súd takúto musí zamietnuť. Návrh žiadal zamietnuť a priznať odporcovi náhradu trov konania.

Svedkyňa P. S., uviedla, že pracuje u odporcu ako referent ľudských zdrojov na personálnom oddelení. Počas skúšobnej doby neboli s navrhovateľkou problémy. Po skončení skúšobnej doby sa prejavila

ako konfliktný typ. Porušovala pracovnú disciplínu a kvôli nej odišli traja ľudia z chránenej dielne. Tvrdili napríklad, že navrhovateľka nechcela vykonávať ťažšiu prácu, že konzumovala výrobky na pracovisku. Nenosiť plášť pracovný, ktorý obdržala od navrhovateľa ale svoj, pričom odovzdávali svojim zamestnancom plášte buď bez vreciek alebo so zašitými vreckami a keď jej doručovali výpoveď, mala na sebe svoj plášť a vo vreckách 2 mobily. Uviedla, že dôvodom skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou bolo v prvom rade to, že nahovárala ľudí, aby vynášali výrobky a kvôli nej postupne všetci z tejto chránenej dielne odišli. Ďalším dôvodom bolo, že nebola ochotná vykonávať ťažšiu prácu, vyhovárala sa na to, že musí nosiť golier a preto ju aj poslala ich posudkovému lekárovi, čiže nešlo o šikanu, ako to komentovala navrhovateľka, ale objektívne zistenie jej zdravotného stavu. Ďalším dôvodom bolo, že predkladala priepustky, ktoré neboli podpísané jej majstrom, pričom podľa pracovného poriadku odporcu môže opustiť pracovisko, len so súhlasom svojho nadriadeného. Správala pred ostatnými ako hrdinka, že ona si to môže dovoliť a takto podkopávala autoritu svojho vedúceho. Ďalším dôvodom bolo, že v civile chodila v čistej zóne, čo je neprípustné. Voči všetkým porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré sú uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, bola predtým navrhovateľka upozornená.

K dourčovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedla, že dňa 15.2., sa spoločne s Ing. H. a Ing. A., v tom čase majsterkou výroby, všetky tri pobrali do výrobnéj haly a v rámci nej do dennej miestnosti, do ktorej privedla p. A. navrhovateľku a za prítomnosti ich všetkých troch jej doručili okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľka si list prečítala, avšak odmietla prevzatie. Písomné vyhotovenie okamžitého skončenia nechala na stole s tým, že to nepodpíše, ale dôvody neuviedla. Ing. A. následne odišla s navrhovateľkou do šatne, kde aj za prítomnosti člena SBS, riaditeľky aj svedkyne si vybrala všetky veci zo šatne, podpísala výstupný list a odišla. Následne išli na personálne oddelenie, kde spísali záznam o tom, že navrhovateľka odmietla prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru. Následne okamžité skončenie pracovného pomeru v ten deň dala do pošty a doporučené zaslala navrhovateľke.

Dňa 15.2.2013 okolo 12.00 hod. odchádzala navrhovateľka z pracoviska, ešte o 12.45 hod. bola na zastávke a do X. mohla prísť o nejakej 14.00 - 15.00 hod. a poslala im následne PN z tohto dňa. Preto sa skontaktovala s MUDr. W., ktorej vysvetlila, že dňa 15.2.2013 bol ukončený pracovný pomer s navrhovateľkou teda v tento deň nemôže byť vystavená PN a preto lekárka prepísala dátum začiatku PN na 18.2.2013.

Uviedla, že navrhovateľke špatne nebolo, pretože si ešte provokatívne zapálila cigaretu, kde je zakázané fajčiť. Potom ešte asi pol hodinu čakala na autobus, s niekým sa tam rozprávala, čo videli z okna.

Svedkyňa Ing. C. A., uviedla, že pracuje u odporcu v súčasnosti v pracovnej pozícii - vedúci výroby. V čase, kedy pracovala u nich navrhovateľka, bola zmenovým majstrom. V deň, keď sa doručovala navrhovateľke výpoveď, bola vyzvaná p. S. a Ing. H., aby prišla spolu s navrhovateľkou do kuchynky, kde už oni čakali. Potom, ako prišli do kuchynky s navrhovateľkou, jej Ing. H. a p. S. predložili výpoveď, ktorú si navrhovateľka prečítala, prelistovala a uviedla, že výpoveď nepodpíše. Po tomto bola vyzvaná, aby odišla do šatne, tam sa prezliekla, odovzdala veci, podpísala výstupný list a opustila pracovisko. Podľa svedkyne nemala žiadne zdravotné problémy. Po tomto, ako odišla navrhovateľka, spoločne odišli na personálne oddelenie a v tej istý deň spísali záznam o pokuse doručenia výpovede.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, výsluchom svedkov, oboznáme-ním listinných dôkazov a to pracovnú zmluvu, dodatok k pracovnej zmluve, výmer Soc. poisťovne, odborný posudok o invalidite, okamžité skončenie pracovného pomeru, čestné prehlásenia, porušenie prac. disciplíny zo dňa 14.1.2013, 28.8.2012, 31.8.2012, 24.1.2013, vyjadrenie k porušeniu, upozornenie, priepustky, lekárske posudky, dovolenkový lístok, výpočet priemerného zárobku, výplatné pásky navrhovateľky za mesiace október, november, december 2012, výstupný list z 15.2.2013, PN navrhovateľky, čestné prehlásenie W. H., T. A., N. B., obsah školenia, prezenčná listina na školení, kódex hygienickej praxe, pravidlá správnej výrobnéj praxe, záznam z 15.2.2013 a zistil tento skutkový a právny stav:

Dňa 11.11.2011 uzavrel navrhovateľ ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, s určením druhu práce pomocný robotník priemyselnej výroby - skladanie kartónov v novovytvorenom chránenom pracovisku, s nástupom 14.11.2011.

Dňa 12.2.2013 vyhotovil odporca okamžité skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou pre porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré bola viackrát upozornená a to listom z 28.8.2012 spočívajúcej v predčasnom opustení pracoviska; listom z 31.8.2012 bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny s tým, že dňa 28.8.2012 na konci pracovnej zmeny prišla naspäť zo šatne do výrobných priestorov v civilnom oblečení, pričom pri nástupe do pracovného pomeru bola upozornená na to, že do výrobných priestorov sa môže vstupovať len v pracovnom odevu a nesmú sa nosiť na šatňu žiadne veci a výrobky; ďalej je v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedené, že listom zo dňa 24.1.2013 bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustila v dňoch 27.12.2012, 28.12.2012 a 31.12.2012, keď svojvoľne bez vedomia svojho nadriadeného nastúpila na pracovnú zmenu o 6 hod a odišla z práce o 14 hod, napriek tomu, že pracovná doba na pracovisku je stanovená od 7 - 15. hod. Ďalej jej vytkli nepodpísané priepustky od majstra, keď v dňoch 11.12.2012, 14.12.2012 a 19.12.2012 navštívila lekára bez podpísania priepustky. Zároveň upozornená na porušenie Etického kódexu spoločnosti a nevhodné správanie počas telefonického rozhovoru s nadriadenou. Zároveň uviedli, že v priebehu mesiaca január a február 2012 odcudzila hotové výrobky a tieto schovávala do oblečenia a vynášala z areálu spoločnosti. Poukázali na čestné prehlásenie spolupracovníkov W. H., T. A. a N. B., ktorí ju usvedčovali z navádzania na vynášanie výrobkov z výroby, konzumovania výrobkov na pracovisku.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. /ďalej len Zákonník práce/, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 77 ZP, 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.

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 3 Zákonníka práce, písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Po vykonanom dokazovaní súd žalobu v celom rozsahu zamietol z nasledovných dôvodov:

okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 12.2.2013 doručoval odporca za prítomnosti P. S., Ing. A. a Ing. H. na pracovisku navrhovateľke. Na základe predloženého záznamu ako aj výpovedí svedkýň

P. S. a Ing. C. A. mal súd preukázané, že navrhovateľka v tento deň odmietla písomnosť prevziať. Súd mal za to, že nastali v tento deň t.j. 15.2.2013 účinky doručenia, a to podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce posledná veta, lebo zamestnanec - navrhovateľka odmietla písomnosť prevziať. Bolo pritom irelevantné, či si navrhovateľka písomnosť prečítala, podstatné je, že bol vykonaný pokus o jej doručenie, ktorý bol pre správanie navrhovateľky zmarený. Navrhovateľka túto skutočnosť nepoprela, ale uviedla, že si písomnosť neprevzala z dôvodu, že jej bolo špatne. Svoje tvrdenie však ničím nepreukázala, pričom z výpovedí svedkýň vyplynulo, že ide o účelové tvrdenie navrhovateľky, ktorá v ten deň si vypratala svoje osobné veci, podpísala výstupný list a po odchode z pracoviska navštívila ošetrojúceho lekára v mieste svojho bydliska. Pokiaľ bola schopná vykonať všetky úkony, nebol zrejme jej zdravotný stav taký, aby nemohla podpísať prevzatie okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo navrhovateľke doručené s účinkami 15.2.2013 a žaloba bola podaná 16.4.2013, teda po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehote.

Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené / účinky doručenia/ 15.2.2013, ktorým dňom bol skončený pracovný pomer. Od uvedeného dátumu, t.j. 15.2.2013 mohla navrhovateľka napadnúť výpoveď na súde v lehote 2 mesiacov, ktorá lehota uplynula dňa 15.4.2013. Žaloba bola podaná osobne na súde 16.4.2013. V súlade s ust. § 82 ods. 1, veta prvá O.s.p., konanie je začaté dňom, keď došiel súdu návrh na jeho začatie. Lehota na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru začína plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o hmotnoprávnu lehotu, čo znamená, že v posledný deň tejto lehoty musí byť návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručený súdu. Ak sa návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru neuplatnil na súde najneskôr v posledný deň ustanovenej lehoty, nárok zaniká /§ 36 ods. 1 Zákonníka práce /. Súd považoval doručovanie písomnosti poštou na nadbytočný úkon, ktorý už nevyvoláva žiadne právne účinky.

Pretože nebola splnená hmotnoprávna podmienka uplatnenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd sa ďalšími dôkazmi týkajúcimi sa dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru ako aj náhradou mzdy nezaoberal.

O náhrade trov konania súd podľa § 151 ods. 3 O.s.p. rozhodne do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej z dôvodu väčšieho množstva účastníkov konania a zložitosti prípadu.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd Nitra.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) 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 (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

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

a/ v konaní došlo k vadám zvedeným v § 221 ods. 1,

b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy,

potrebné na zistenie rozdujúcich 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.