

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113215799
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 05. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2014:4113215799.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v právnej veci navrhovateľa: A. N., bytom N.-F. XXXX/XX, zastúpený Mgr. Róbertom Bánosom, advokátom so sídlom v Galante, Mierové námestie 2, proti odporcovi: Prima banka Slovensko a. s. so sídlom v Žiline, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, o vyhlásenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 19. decembra 2013 č. k. 15Cpr/3/2013-148, takto

r o z h o d o l :

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

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým (čiastočným) rozsudkom súd prvého stupňa rozhodol tak, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013, doručené navrhovateľovi dňa 11. 02. 2013, je neplatné a pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi naďalej trvá. Rozhodol, že o trovách, ktoré platil štát a o ďalšom návrhu navrhovateľa a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 152 ods. 1, 2, § 80 písm. c) OSP, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 1, 2, § 62 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e), ods. 6, § 77 a článku 2 veta tretia Zákonníka práce a na základe vykonaného dokazovania zistil, že naliehavosť právneho záujmu bola daná tým, že bez takéhoto rozhodnutia by bolo postavenie navrhovateľa právne neisté. Súd mal preukázané, že navrhovateľ bol zamestnancom odporcu a vykonával funkciu osobný bankár. Odporca dal navrhovateľovi dňa 04. 02. 2013 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce 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. Výpoveď bola doručená navrhovateľovi 11. 02. 2013. Navrhovateľ návrh na začatie konania podal osobne na Okresnom súde Nitra dňa 13. 05. 2013, teda neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou navrhovateľ uplatnil na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Boli teda splnené podmienky na postup podľa § 77 Zákonníka práce. Z listiny o skončení pracovného pomeru zo dňa 04. 02. 2013 je zrejmé, 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 vo výpovedi danej zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Poslednýkrát sa to stalo 27. 12. 2012 a predtým 27. 08. 2012. Ide teda o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za posledných šesť mesiacov. Za zavinené porušenie pracovnej disciplíny

zamestnanca možno považovať za zavinené porušenie povinnosti, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, pracovnoprávnych predpisov, pokynov zamestnávateľa a z pracovného poriadku. 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 - okamžitému skončeniu 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 dospel k názoru, že k porušeniu pracovnej disciplíny navrhovateľom došlo z nedbanlivosti. Súd tiež bral do úvahy mieru zavinenia navrhovateľa, ako aj následky takéhoto konania. Súd mal za preukázané, že vo výpovedi zo dňa 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 bol 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. 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. 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 s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Súd tu zistil, že odporca nepostupoval podľa tohto zákonného ustanovenia. Súd poukázal na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce a uviedol, že z tohto dôvodu výpoveď odporcu nie je neplatným právnym úkonom. Súd rozhodol, že o ďalšom návrhu navrhovateľa a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku (§ 152 ods. 2 OSP).

Odporca podal proti rozsudku súdu prvého stupňa v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho tým, že rozsudok súdu považuje za nepreskúmateľný a tiež z dôvodu, že napadnuté rozhodnutie súdu 1. stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V rozsudku konštatoval, že pri rozhodovaní mal za preukázané, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, avšak napriek tomu rozhodol, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo strany odporcu je neplatné. Zákonník práce stanovuje povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod skutkovo vymedziť tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1. Odporca mal za to, že dôvod výpovede je skutkovo vymedzený v písomnom vyhotovení výpovede opísaním konania navrhovateľa, ktoré naplnilo skutkovú podstatu skončenia pracovného pomeru výpoveďou uvedenú v ustanovení § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Keďže súd 1. stupňa v odôvodnení rozsudku uviedol, že z obsahu právneho úkonu výkladom dospel k záveru, že porušenie pracovnej disciplíny bolo odporcom kvalifikované ako menej závažné porušenie nepracovnej disciplíny, nemožno súhlasiť s právnym posúdením súdu 1. stupňa, že dôvod výpovede je v tomto prípade zameniteľný. Z obsahu výpovede zo dňa 04. 02. 2013 je zrejmé, že jej dôvodom je opakované porušenie pracovnej disciplíny. Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 278/2007, sp. zn. 5 MCdo 17/2008 a rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 115/2001 a mal za to, že dôvod výpovede skutkovo vymedzil opísaním skutkov, dokonaním ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a tiež odvolávkou na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Skutočnosť, že vo výpovedi výslovne neuviedol, že sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nie je, ani nemôže byť dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu 1. stupňa zrušil a vec mu vrátil na nové konanie alebo, aby odvolací súd rozsudok súdu 1. stupňa zmenil tak, že návrh navrhovateľa zamietne a odporcovi prizná náhradu trov konania

Navrhovateľ vo vyjadrení k odvolaniu odporcu uviedol, že sa stotožňuje s rozsudkom súdu prvého stupňa a s odvolaním odporcu nesúhlasí. Je toho názoru, že odporcom dané skončenie pracovného pomeru výpoveďou neobsahuje dostatočne vymedzený dôvod jeho skončenia pracovného pomeru výpoveďou tak, ako to vyžaduje ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Súhlasí preto s názorom súdu 1. stupňa, že i z uvedeného dôvodu je skončenie jeho pracovného pomeru neplatné. Okrem toho zastáva názor, že dôvodmi neplatnosti sú skutočnosti, na ktoré súd neprihliadal, hoci na ne neprihliadať mal, a to, že počas takmer sedemnásťročného trvania jeho pracovného pomeru vykonával prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiaval riadne pracovnú disciplínu. Svoju prácu vykonával svedomite a odborne, podľa jeho najlepších schopností a vedomostí, pričom dodržiaval povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a ostatných predpisov, vzťahujúcich sa na výkon jeho práce, ako aj z ďalších vnútrobankových pokynov, s ktorými bol oboznámený. Pri príležitosti 15. výročia trvania pracovného pomeru odporcu mu bolo odovzdané poďakovanie za obetavú prácu, ktorú vykonával v prospech banky. Za toto obdobie nielenže ani raz neporušil pracovnú disciplínu odporcu, ale pomohol odporcovi získať stabilných a spoľahlivých klientov. K prvému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že k nemu došlo necelý mesiac od prijatia nového vnútrobankového pokynu a to v dovolenkovom období, keď sa vrátil z dovolenky len 20. 08. 2012, na ktorú nastúpil 08. 08. 2012, a teda pre krátkosť času sa s uvedeným predpisom nemal možnosť riadne oboznámiť ani ho uplatniť v praxi. Po tom, ako sa dozvedel, že mal porušiť nový interný predpis, priznal svoje pochybenie a vzniknutú situáciu chcel napraviť, aby jeho predchádzajúci postup bol v súlade s novým predpisom. Riaditeľ pobočky, ako aj regionálny riaditeľ však jeho návrh zásadne odmietli. Uvedenú povinnosť neporušil úmyselne a jeho konaním nebola spôsobená žiadna škoda ani odporcovi, ani dotknutému klientovi. K druhému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že išlo o stálych klientov Vrábeľskej pobočky, s ktorými sa osobne a dobre poznal dlhší čas a pri podpisovaní ich klientskej dokumentácie nebol prvýkrát. Nie je možné, aby sa klient podpísal vždy rovnakým spôsobom, pričom interné normy presne nevymedzujú, čo ešte možno považovať v súlade s podpisovým vzorom a čo už nie. Je preto vždy na subjektívnom posúdení konkrétneho zamestnanca, ktorý by mal na základe všetkých okolností výberu zhodnotiť, či umožní klientovi výber alebo nie. Rovnaký kontrolný postup sa zopakoval aj v januári 2013, pričom riaditeľ Vrábeľskej pobočky pri následnej kontrole podpisových vzorov nezistil žiadne nezrovnalosti. Po tom, ako mu bolo dňa 11. 02. 2013 doručené skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, napriek tomu, že podľa výpovede stratil odporca voči nemu dôveru, ponechal ho vykonávať i naďalej prácu v pokladni, hoci mal na to pracovníka, ktorý mohol túto prácu vykonávať namiesto neho. V zmysle judikatúry a rozhodovania súdov sa ustálilo, že 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 podobne. Okrem toho o menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno hovoriť, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. V danom prípade však jednotlivé porušenia uvádzané odporcom vo výpovedi nemajú charakter porušenia pracovnej disciplíny, ale išlo skôr o neuspokojivé plnenie si pracovných úloh z jeho strany, nakoľko uvedené porušenia vyplývali z dohodnutého druhu práce. Odporcom špecifikované skutkovo vymedzené dôvody výpovede preto nezodpovedajú zákonnému výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ale výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce. Vzhľadom k uvedenému mal za to, že súd 1. stupňa mal pri rozhodovaní prihliadať aj na ním uvedené skutočnosti. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd odvolanie odporcu zamietol a rozhodnutie súdu 1. stupňa potvrdil a odporcovi uložil nahradiť navrhovateľovi trovy súdneho konania vrátane trov odvolacieho konania.

Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 212 ods. 1 OSP na nariadenom odvolacom pojednávaní podľa § 214 ods. 2 OSP a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné, preto odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil, aj keď z iných právnych dôvodov.

Z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyplýva, že odporca pracoval u navrhovateľa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20. 08. 1996, od 01. 07. 2011 vo funkcii osobný bankár. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Dňa 11. 02. 2013 bola navrhovateľovi doručená výpoveď z

pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pričom posúdenie jej platnosti je predmetom odvolacieho konania.

Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce účinného v čase výpovede (ďalej len Zákonník práce) pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce 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 § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 62 ods. 4 Zákonníka práce výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Podľa § 63 ods. 1 písm. 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 § 63 ods. 4 Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Podľa § 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 § 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.

Podľa § 78 ods. 1 Zákonníka práce, ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

Podľa § 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.

V dôsledku odvolania podaného odporcom bolo predmetom odvolacieho konania posúdenie výpovede danej odporcom navrhovateľovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnancov vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí ísť o zavinené porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca (a to aj z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Tieto pojmy Zákonníka práce nedefinuje, aj keď od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca.

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.

Z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyplýva, že odporca doručil dňa 13. 09. 2012 navrhovateľovi upozornenie na možnosť výpovede zo dňa 10. 09. 2012, z ktorého vyplýva, že dňa 28. 08. 2012 bolo pri kontrole pokladničných dokladov vykonanej riaditeľom pobočky Vráble zistené, že dňa 27. 08. 2012 disponentovi k termínovanému účtu umožnil hotovostný výber celého zostatku z termínovaného účtu v sume 8.650 eur a zrušenie tohto termínovaného účtu. Hotovostný výber peňažných prostriedkov z účtu klientov odporcu nad stanovený limit (5.000 eur) je klient povinný nahlásiť vopred v termíne určenom vnútorným pokynom (minimálne 3 pracovné dni vopred). Hotovostný výber bez predchádzajúceho nahlásenia podlieha schváleniu riaditeľa pobočky. Výpovedať zmluvu o účte, teda zrušiť účet môže len majiteľ účtu. Odporca uviedol, že týmto konaním navrhovateľ porušil povinnosť, ktorá mu vyplýva z vnútrobankového pokynu č. 68/2004, vnútrobankového pokynu č. 70/2004 a riadiacej normy č. 4, čo sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Odporca navrhovateľa upozornil, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, využijú zákonnú možnosť skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Následne dňa 11. 02. 2003 bolo navrhovateľovi doručené skončenie pracovného pomeru odporcom výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Vo výpovedi bolo uvedené, 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 s ním pracovný pomer výpoveďou. Pravidelnou kontrolou na pobočke Vráble vykonávanom riaditeľom pobočky bolo dňa 27. 12. 2012 opäť zistené porušenie jeho pracovných povinností, ktoré mu vyplývajú z vnútrobankových pokynov spoločnosti. Pri navrhovateľom realizovaných transakciách výberov hotovosti zo dňa 18. 12. 2012 v piatich prípadoch klientská dokumentácia obsahovala podpisy klientov, ktoré sa zjavne nezhodovali s ich podpisovými vzormi. K uvedenému pochybeniu došlo napriek tomu, že bol v minulosti niekoľkokrát upozornený nadriadeným na dôsledné dodržiavanie platných predpisov a kontrolu podpisových vzorov klientov ich spoločnosti. Zamestnanec pobočky je v zmysle interných predpisov povinný pred realizáciou požadovanej transakcie skontrolovať, či sú údaje na predloženej tlačive vyplnené úplne a správne a či podpis na predloženej doklade súhlasí s podpisovým vzorom. Zamestnanec vráti predložený doklad klientovi, ak nie je kompletne, bezchybne a čitateľne vyplnený a podpísaný podľa podpisového vzoru. Keďže ide o opakované porušenie pracovnej disciplíny, odporca stratil dôveru voči navrhovateľovi a má za to, že jeho nedbanlivostným prístupom k plneniu pracovných povinností mohlo dôjsť k neoprávnenému výberu z účtov ich klientov, vzniku materiálnej škody, ako aj k poškodeniu dobrého mena ich spoločnosti. Navrhovateľ po prevzatí výpovede dňa 13. 05. 2013, teda v lehote podľa § 77 Zákonníka práce podal návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

Súd prvého stupňa neplatnosť výpovede odôvodnil tým, že podľa jeho názoru, v záujme právnej istoty, dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, preto je výpoveď neplatná (§ 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce). S takýmto záverom súdu prvého stupňa sa odvolací súd nestotožňuje. Odvolací súd, na rozdiel od súdu 1. Stupňa, dospel k záveru, že

odporca výpoveď danú navrhovateľovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013 skutkovo dostatočne vymedzil tak, že z tejto výpovede je zrejme, na základe akých skutkových okolností došlo k výpovedi danej zamestnávateľom zamestnancovi. Len skutočnosť, že vo výpovedi nie je uvedené, že ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, takýto úkon z dôvodu jeho neurčitosti a nedostatočného skutkového vymedzenia neplatným nerobí, najmä ak odporca vo výpovedi aj uviedol, podľa ktorého ustanovenia Zákonníka práce výpoveď navrhovateľovi dáva. Napriek tomu, že odvolací súd sa s právnym posúdením veci súdom 1. stupňa nestotožňuje, po preskúmaní vecí a jej prerokovaní na odvolacom pojednávaní dospel k záveru, že pokiaľ súd 1. stupňa určil, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013 doručené navrhovateľovi dňa 11. 02. 2013 je neplatné, je jeho rozhodnutie vo výroku vecne správne. K takémuto záveru dospel z dôvodu, že aj keď výpoveď zo dňa 04. 02. 2013 považoval za dostatočne skutkovo vymedzenú v zmysle ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, pre naplnenie predpokladov ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce v danej veci neboli splnené podmienky. Z ustálenej judikatúry NS SR vyplýva, že dve menej závažné porušenia pracovnej disciplíny nie sú jej sústavným menej závažným porušovaním (R 5/1994) a o sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ide vtedy, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť (R 46/1997, rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo 54/95;). Odvolací súd dospel k záveru, že ak došlo u navrhovateľa k dvom menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny (v auguste 2012 a v decembri 2012), medzi ktorými je primeraná časová súvislosť a i keď odporca po prvom porušení pracovnej disciplíny upozornil navrhovateľa na možnosť dať mu výpoveď z tohto dôvodu, neboli dané podmienky pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pretože pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu je potrebné, aby došlo k najmenej trom porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností v primeranej časovej súvislosti. Okrem toho odvolací súd pri posudzovaní platnosti výpovede vzal do úvahy i osobu navrhovateľa ako zamestnanca a dĺžku jeho pracovného pomeru u odporcu, vzhľadom k jeho doterajšiemu plneniu pracovných povinností, situáciu a okolnosti, za ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom, ale tiež dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a tiež to, že zamestnávateľovi škoda nevznikla a po zohľadnení všetkých týchto okolností dospel k záveru, že záver súdu prvého stupňa o neplatnosti výpovede danej odporcom navrhovateľovi je správny, preto rozhodnutie súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 OSP ako vecne správne potvrdil. Výpoveď odporcu daná navrhovateľovi pre nedodržanie ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatná nebola, pretože v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce je právny úkon neplatný z dôvodov vymedzených v tomto ustanovení len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. A aj keď ustanovenie § 63 ods. 6 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny a umožniť mu vyjadriť sa k nemu, toto ustanovenie nesplnenie tejto povinnosti nesankcionuje neplatnosťou výpovede. Z toho potom vyplýva, že aj v prípade, ak by zamestnávateľ zamestnanca pred daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny s dôvodom výpovede neoboznámil a neumožnil mu vyjadriť sa k nej, nesplnenie si tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa výpoveď neplatnou nerobí.

Odvolací súd ešte dodáva, že keďže predmetom konania bolo posúdenie platnosti výpovede danej navrhovateľovi a tiež náhrada mzdy navrhovateľa, pričom súd prvého stupňa rozhodol len o neplatnosti výpovede a o náhrade mzdy nerozhodoval, išlo o medzitémny rozsudok (§ 152 ods. 2 OSP), a nie o čiastočný rozsudok, ako ho označil súd prvého stupňa. Pokiaľ sa súd v danej veci zaoberal tým, či mal navrhovateľ na požadovanom určení naliehavý právny záujem, bolo to nadbytočné, pretože nešlo o určovaciu žalobu podľa § 80 písm. c) OSP, ale o určenie neplatnosti výpovede podľa Zákonníka práce, kde naliehavý právny záujem nie je potrebné skúmať.

O trovách odvolacieho konania odvolací súd nerozhodoval, pretože súd prvého stupňa v rozhodnutí uviedol, že o nich rozhodne v konečnom rozsudku.

Toto rozhodnutie bolo v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.