

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 10Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113204053
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dana Káčerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2014:1113204053.5

Rozhodnutie

Okresný súd Bratislava I pred sudkyňou JUDr. Danou Káčerovou v právnej veci navrhovateľa: U. B., O.. XX.XX.XXXX, V. V. Č.. XX, XXX XX Bratislava zastúpeného: JUDr. Jankou Hazlingerovou, advokátkou, so sídlom Čapkova č. 8, 811 04 Bratislava proti odporcovi : Dopravný podnik Bratislava ,a.s., so sídlom Olejkárska č. 1, 814 52 Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru takto

r o z h o d o l :

Skončenie pracovného pomeru rozhodnutím o skončení pracovného pomeru - výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce zo dňa 17.12.2012 je neplatné.

Odporca je povinný navrhovateľovi zaplatiť náhradu mzdy vo výške 19.405,26 € brutto v lehote troch dní od dňa právoplatnosti rozsudku.

Odporca je povinný nahradiť navrhovateľovi trovy konania titulom náhrady trov právneho zastúpenia výške 2.545,488 €, ktoré je povinný zaplatiť k rukám právneho zástupcu navrhovateľa do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

Odporca je povinný nahradiť na účet Okresného súdu Bratislava I trovy konania v sume 1.263,50 € titulom náhrady súdneho poplatku v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ návrhom doručeným súdu dňa 07.02.2013, zmeneným v zmysle písomného podania navrhovateľa doručeného súdu dňa 29.05.2014 a prednesu právnej zástupkyne navrhovateľa na pojednávaní konanom dňa 04.06.2014 na ktorom súd pripustil unesením a súdu vyhláseného na pojednávaní zmenu petitu pôvodného návrhu žiadal, aby súd určil, že odporca s ním ako zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ Zákonníka práce /ďalej ZP/ zo dňa 17.12.2012, doručenej navrhovateľovi dňa 19.12.2012 - v čase, keď bol navrhovateľ práceneschopným v dôsledku pracovného úrazu, zároveň žiadal, aby súd odporcu zaviazal na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 19.405,26 € brutto. Navrhovateľ svoj návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru odôvodnil na tom skutkovom základe, že pri kontrole tarifného vybavenia cestujúcich vo vozidlách MHD postupoval podľa interného pracovnoprávneho prepisu vydaného odporcom, pretože v písomných hláseniach o porušení tarifných a prepravných podmienok /ďalej hlásenia v príslušnom gramatickom tvare/ vyplnil správne všetky požadované údaje o cestujúcich, ktoré vyplnil čitateľne a správne v dôsledku čoho neporušil článok 8 ods. 2 písmeno h/ Pracovného poriadku, podľa ktorého je pracovník povinný predpísané hlásenia vyplniť čitateľne a riadne, nakoľko do prepísaných hlásení opísal všetky údaje o kontrolovaných cestujúcich z predložených občianskych preukazov predložených mu kontrolovanými cestujúcimi za účelom vyplnenia hlásení z dôvodu, že cestovali bez platného cestovného lístka.

Navrhovateľ vo svojom návrhu uviedol, že bol odporcom upozornený na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou s poukazom na ustanovenie § 63 ods. 1 písmeno d/ ZP, na základe čoho neboli splnené podmienky pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou, v zmysle ktorej bol s navrhovateľom skončený pracovný pomer s poukazom na ustanovenie § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP, v dôsledku čoho navrhovateľ nebol na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP upozornený a nebol mu daný priestor na prípadné odstránenie nedostatkov pri výkone pracovných povinností. Taktiež navrhovateľ mal za to, že neporušil pracovnú disciplínu vo vzťahu k svojej nadriadenej v rozsahu špecifikovanom odporcom vo výpovedi, nakoľko počas konania uviedol, že zvukový záznam z rozhovoru s nadriadenu mesiaci december 2012 počas osobnej konzultácie si nevyhotovil, teda neporušil zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane pred neoprávneným použitím informačnotecných prostriedkov ako ani Etický kódex PR 02/96 článok 2.

Odporca písomným vyjadrením k žalobnému návrhu, ktoré súdu doručil dňa 07.03.2013 žiadal návrh ako nedôvodný v celom rozsahu zamietnuť na tom skutkovom základe, že s navrhovateľom mohol skončiť pracovný pomer v čase, keď bol navrhovateľ práceneschopný a to v súlade s ustanovením § 64 ods. 3 písmeno c/ pred bodkočiarkou ZP, podľa ktorého sa zákaz výpovede nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1);. Odporca s navrhovateľom pracovný pomer skončil v zmysle ustanovenia § 63 ods.1 písmeno e /ZP, nakoľko navrhovateľ aj napriek tomu, že bol riadne ako zamestnanec oboznámený s internými predpismi odporcu ako zamestnávateľa, tieto interné pracovnoprávne prepisy porušil tým, že pri kontrole cestujúcich dňa 19.11.2012, 23.11.2012 nesprávne a neúplne vyplnil hlásenia o porušení tarifných a prepravných podmienok č. 607232, 581955 tým, že neuviedol správnu informáciu o trvalom bydlisku - ulici kontrolovaných cestujúcich. Tieto údaje o trvalom bydlisku kontrolovaného cestujúceho nemá revízor - čiže aj navrhovateľ vypisovať iba v prípade, že sa mu kontrolovaný cestujúci preukáže cestovným pasom alebo vodičským preukazom. Odporca uviedol, že navrhovateľa pred doručením výpovede písomne upozornil na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou skončenia pracovného pomeru, v ktorom mu bolo vytknuté jeho opakované nesprávne konanie a neplnenie si pracovných povinností v zmysle interného predpisu odporcu v súvislosti s nesprávne vyplnenými hláseniami navrhovateľom dňa 19.11.2012, 23.11.2012. Odporca uviedol, že v predmetom písomnom upozornení došlo k zrejmej chybe v písaní a to k zámene písmena e/ s písmenom d/, avšak z obsahu tohto písomného upozornenia je zrejmé, že ide o písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou skončenia pracovného pomeru. Odporca mal za to, že aj ďalší dôvod, pre ktorý s navrhovateľom skončil pracovný pomer je dôvodný, nakoľko navrhovateľ svojim nekorektným správaním sa voči nadriadenej porušil etický kódex odporcu tak, že bez jej súhlasu dňa 04.12.2012 nahral ich pracovný rozhovor.

Súd vo veci rozhodol na základe vykonaného dokazovania a to výsluchu navrhovateľa, povereného zamestnanca odporcu, oboznámením sa obsahom pripojeného spisu Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 10C 172/2013, oboznámením sa obsahom listinných dôkazov predložených účastníkmi konania spolu s ich písomnými podaniami. Navrhovateľ vo svojom návrhu bol povinný v zmysle ust. § 79 ods. 1 O.s.p. pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti a označiť dôkazy, ktorých sa dovoľáva a ďalej prispieť k dosiahnutiu účelu konania pravdivým a úplným opísaním potrebných skutočností a označením dôkazných prostriedkov v zmysle ust. § 101 ods. 1 O.s.p. Súd vec prejednal v intenciách tvrdení uvádzanými navrhovateľom v návrhu, ktorými odôvodňoval svoj žalobný návrh.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že pracovný pomer bol medzi nimi založený uzavretím písomnej pracovnej zmluvy dňa 01.04.2001. Pracovný pomer bol dohodnutý na čas neurčitý. V zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 25.02.2008 navrhovateľ, ako zamestnanec vykonával pre odporcu ako zamestnávateľa prácu administratívno - technického pracovníka, na oddelení prepravnej kontroly ako revízor.

Podľa ustanovenia § 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.

Ide o prekluzívnu lehotu, na dodržanie ktorej súd prihliada z úradnej povinnosti. Pri jej nedodržaní - v tomto prípade navrhovateľom súd by návrh bez dokazovania určenia platnosti resp. neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol a to z dôvodu, že návrh by bol súdu doručený po uplynutí

zákonem stanovenej lehoty. Navrhovateľ však návrh doručil súdu včas, nakoľko podľa ustanovenia § 62 ods. 1 ZP ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Podľa ustanovenia § 62 ods. 4 ZP výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok. Pracovný pomer medzi účastníkmi konania trval viac ako jeden rok, výpoveď bola doručená navrhovateľovi dňa 19.12.2012, výpovedná lehota začala navrhovateľovi plynúť od dňa 01.01.2013, pracovný pomer by sa mal skončiť jej uplynutím dňa 28.02.2013 a návrh bol súdu doručený už dňa 07.02.2013.

Keďže súd má za to, že navrhovateľ návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručil včas, súd vo veci vykonal dokazovanie za účelom zistenia platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

Medzi účastníkmi konania bolo sporné, či navrhovateľ bol na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP riadne písomne upozornený a či mu bol odporcom ako zamestnávateľom vytvorený priestor na odstránenie vytykaných nedostatkov pri plnení si pracovných povinností.

Na základe vykonaného dokazovania súd mal preukázané, že odporca navrhovateľovi doručil dňa 30.11.2012 písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno d/ ZP tak, že v tomto upozornení odporca uviedol, že dňa 26.11.2012 bolo zistené, že navrhovateľ pri kontrole cestujúcich dňa 19. a 23.11.2012 nepostupoval podľa platných predpisov odporcu tak, že hlásenia o porušení tarifných a prepravných podmienok nevyplnil správne a čitateľne, čím došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a poskytnutiu nesprávnych údajov k spracovávaniu hlásení do systému odporcu. Odporca v písomnom upozornení kvalifikoval porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom v zmysle ustanovenia § 81 písmeno a/ a c/ ZP.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že odporca po doručení písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom už dňa 19.12.2012 doručil navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru aj z dôvodu totožného, ktorý odporca skutkovo vymedzil v písomnom upozornení o porušení pracovnej disciplíny, ktorým bolo neprávne vyplnenie dvoch už v písomnom upozornení uvedených hlásení o porušení tarifných a prepravných podmienok zo dňa 19.11.2012 a zo dňa 23.11.2012. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že nešlo o nové resp. opakované porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom v rámci lehoty, ktorá by mala byť odporcom navrhovateľovi poskytnutá na odstránenie nedostatkov pri plnení si pracovných povinností zamestnanca.

Súd následne posudzoval formálne náležitosti výpovede doručenej odporcom navrhovateľovi podľa ustanovenia § 17 ods. 2, podľa ktorého právny úkon, 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.

Odporcovi ako zamestnávateľovi v rozhodnom období nevyplývala povinnosť výpoveď doručovanú navrhovateľovi vopred pred jej doručením navrhovateľovi prerokovať so zástupcami zamestnancov, nakoľko v čase doručovania výpovede ustanovenie § 74 ZP, ktorým táto povinnosť bola daná zamestnávateľovi a ktoré zároveň ustanovovalo, že v prípade, ak zamestnávateľ si túto povinnosť nesplní výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru sú neplatné bolo v rozhodnom období od 01.09.2011 do 31.12.2012 zrušené, teda neprerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov zo strany odporcu nespôsobil neplatnosť výpovede podľa ustanovenia § 17 ods. 2 ZP. Súd z pohľadu ustanovenia § 17 ods. 2 ZP má za to, že výpoveď doručovaná odporcom navrhovateľovi je v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 s poukazom na ustanovenie § 61 [Komentár C. H. Beck] platný právny úkon nakoľko, mala písomnú formu bola doručená navrhovateľovi. Pri nesplnení týchto náležitostí definovaných v ustanovení § 61 ods. 1 ZP by súd bez vykonania ďalšieho dokazovania musel výpoveď určiť za neplatnú.

Tým, že výpoveď ako právny úkon bola z formálneho hľadiska platným právnym úkonom, súd vo veci vykonal dokazovanie za účelom zistenia skutkových okolností, či odporca ako zamestnávateľ skončil s navrhovateľom ako zamestnancom platne pracovný pomer v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP. Zamestnávateľ podľa citovaného ustanovenia § 63 ZP môže pracovný pomer so zamestnancom

skončiť výlučne z dôvodov vymedzených v citovanom ustanovení § 63 ZP a musí tento výpovedný dôvod vymedziť nezameniteľne s iným výpovedným dôvodom § 61 ods. 2 ZP.

Z obsahu listinného dôkazu a to výpovede zo dňa 17.12.2012 ako aj z obsahu výsluchu účastníkov konania vyplýva, že odporca s navrhovateľom skončil pracovný pomer v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP s odvolaním sa na obsah doručeného písomného upozornenia zo dňa 30.11.2012 na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno d/ ZP na tom skutkovom základe, že odporca ako zamestnávateľ "dňa 26.11.2012 zistil, že navrhovateľ pri kontrole cestujúcich dňa 19.11.2012 a dňa 23.11.2012 nepostupoval podľa platných predpisov DPB, a.s. /odporcu v konaní/ Výkon kontroly tarifného vybavenia cestujúcich vo vozidlách MHD O 8/1-2-2, článok 5 Práva a zodpovednosť revízora bod 2, písmeno b/ - správne čitateľné a úplné údaje uvedené na príslušných tlačivách, Hlásenie o porušení tarifných a prepravných podmienok /ďalej len HPHPP/ a článku 8 Spôsob zaplataenia úhrady cestujúcim bod 2, písmeno h/ - revízor je povinný HPTPP a ostatné tlačivá vyplniť čitateľne a správne. Týmto došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a poskytnutiu nesprávnych údajov, podkladov k spracovávaniu HPTPP do systému DPB, a.s." Druhý výpovedný dôvod bol skutkovo vymedzený tak, "že dňa 04.12.2012 si navrhovateľ počas osobnej konzultácie s nadriadenou vyhotovil záznam bez jej vedomia a predchádzajúceho súhlasu, čím navrhovateľ porušil zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno - technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov ako aj Etického kódexu PR 02/96 článok 2 Vzťah zamestnanca k zamestnaneckej spoločnosti, bod 2 Zamestnanec vystupuje zodpovedne a korektne voči cestujúcej verejnosti, zákazníkom, dodávateľom a ďalším osobám, s ktorými je spoločnosť v obchodných vzťahoch. Rovnako bude postupovať vo vzťahu k ostatným zamestnancom spoločnosti. Porušenie Etického kódexu PR 02/96 sa môže sankcionovať ako porušenie pracovnej disciplíny v súlade s čl.12 Etického kódexu PR02/96. Konanie navrhovateľ priznal podpisom na liste opisujúcom a potvrdzujúcom konanie navrhovateľa, ktorý bol vyhotovený za prítomnosti navrhovateľa a Viery Homérovej - vedúcej oddelenia prepravnej kontroly a Ing. Andrey Mackovej - vedúcej odboru tarifných služieb a prepravnej kontroly dňa 04.12.2012". Z obsahu výpovede je ďalej zrejmé, že odporca podľa ustanovenia § 63 ods. 6 ZP navrhovateľa k vytknutému konaniu vypočul. Odporca vo výpovedi uviedol, že má za to, navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP. Pracovný pomer navrhovateľovi mal u odporcu skončiť podľa ustanovenia § 62 ods. 4 ZP uplynutím výpovednej doby.

Súd na základe vykonaného dokazovania má za to, že odporca s navrhovateľom pracovný pomer výpoveďou skončil neplatne a to z nižšie uvedených dôvodov:

Odporca v písomnej výpovedi jednoznačne nešpecifikoval konkrétne pochybenie navrhovateľa pri vyplňaní dvoch písomných Hlásení o porušení tarifných a prepravných podmienok, čo je zrejmé z obsahu doslovne citovaného výpovedného dôvodu uvedeného v písomnej výpovedi. Odporca len všeobecne poukázal na ustanovenia interných pracovnoprávných predpisov, z obsahu ktorých vyplýva povinnosť revízorovi - zamestnancovi odporcu teda aj navrhovateľovi hlásenia a ostatné tlačivá ním vyplňované vyplniť čitateľne a správne. Je neprípustné podľa ustálenej judikatúry, aby výpovedný dôvod zamestnávateľom vo výpovedi nebol presne skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Odporca až vo svojom písomnom vyjadrení k žalobnému návrhu, ako aj počas konania uviedol, že navrhovateľ neuviedol správnu informáciu vo vyplnených hláseniach o trvalom bydlisku kontrolovaných osôb tak, že neuviedol ulicu, na ktorej kontrolované fyzické osoby bývali. Pri vyplňaní hlásení mal navrhovateľ opísať údaje o bydlisku z občianskych preukazov kontrolovaných osôb.

Súd aj napriek riadnemu nevymedzeniu prvého výpovedného dôvodu skúmal, či sa navrhovateľ porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s vyplnením hlásení dopustil. Súd dospel k záveru, že navrhovateľ pri vyplnení hlásení nepochybil a hlásenia o oboch kontrolovaných osobách vyplnil správne a ich obsah zodpovedal údajom uvedeným v občianskych preukazoch oboch cestujúcich, ktoré kontrolovaní cestujúci mali zapísané v predložených občianskych preukazoch, ktorých čísla navrhovateľ do hlásení uviedol. Súd túto skutočnosť mal preukázanú nielen z výpovede navrhovateľa, ale aj z obsahu písomných odpovedí a to Okresného riaditeľstva Policajného zboru v Bratislave V, Oddelenia dokladov zo dňa 27.03.2014 doručenej súdu dňa 04.04.2014 a z obsahu odpovede Okresného riaditeľstva Policajného zboru Bratislava I, Odboru poriadkovej polície, Oddelenia dokladov zo dňa 02.04.2014 doručenej súdu 07.04.2014 z obsahu ktorých vyplynulo, že občianke preukazy patrili kontrolovaným osobám, v ktorých údaj o trvalom pobyte kontrolovaných osôb sa zhodoval s údajom uvedeným v oboch hláseniach o porušení tarifných a prepravných podmienok. V občianskych preukazoch nebol

uvedený údaj o bydlisku kontrolovaných osôb tak, že by tam bola zapísaná ulica bydliska kontrovaných osôb. Súd dodáva, že obidve hlásenia boli navrhovateľom vyplnené čitateľne.

Súd za účelom zistenia plnenia si pracovných povinností navrhovateľom ako revízorom doplnil dokazovania v tomto smere, že si pripojil spis 10C 172/2013 Okresného súdu Bratislava I, z obsahu ktorého mal súd preukázané, že navrhovateľ ako zamestnanec odporcu vyplnil hlásenie o porušení tarifných a prepravných podmienkach tak, že do tohto hlásenia uviedol údaje o kontrolovanom cestujúcom, ktoré opísal z predloženého občianskeho preukazu kontrovaného cestujúceho. Okrem iných napísaných údajov bol uvedený údaj o bydlisku cestujúceho obsahujúci označenie ulice s orientačným a popisným číslom. Z tohto dôkazu mal súd preukázané, že ak navrhovateľ mal k dispozícii občiansky preukaz, v ktorom bol zapísaný údaj o trvalom bydlisku kontrovanej osoby tak, že bola uvedená aj ulica bydliska kontrolovaného cestujúceho, tento údaj navrhovateľ do hlásenia zapísal presne, zrozumiteľne a čitateľne.

Čo sa týka druhého výpovedného dôvodu, taktiež nebol odporcom skutkovo vymedzený v písomnej výpovedi presne a nezameniteľne. Odporca vo výpovedi nešpecifikoval osobu nadriadenú pri konzultácii s ktorou mal byť obsah konzultácie zaznamenávaný a nešpecifikoval v písomnej výpovedi aký druh "záznamu" si mal navrhovateľ pri konzultácii s nariadenou vyhotoviť. No aj v tomto prípade súd skúmal porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom, nakoľko odporca sa snažil skutkovo spresniť počas konania aj druhý výpovedný dôvod vo svojom písomnom vyjadrení k žalobnému návrhu a počas konania. Na základe vykonaného dokazovania má súd za to, že navrhovateľ sa konania opísaného v druhom výpovednom dôvode nedopustil, nakoľko počas konania uviedol, že si rozhovor so svojou nadriadenou nenahrával. To, že si rozhovor s nadriadenou nahrával uviedol pred doručením výpovede v tiesni, nakoľko konaním nadriadenej bol ukrátený pri vyplatení odmien. Odporca počas konania nepredložil žiaden dôkaz, ktorým by porušenie pracovnej disciplíny vymedzené v druhom výpovednom dôvode preukázal.

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

Podľa článku Čl. 5 ZP zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Podľa ustanovenia § 59 ods. 1 písmeno b/ ZP Pracovný pomer možno skončiť výpoveďou,

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

Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 ZP 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 ustanovenia § 63 ods. 1, písmeno e/ ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 4 ZP 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 ustanovenia § 81 a/, c/ ZP zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Súd návrhu navrhovateľa vyhovel a určil, že odporca s ním neplatne skončil pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods.1 písmeno e /ZP a to predovšetkým z dôvodu, že odporca pri formulácii výpovedných dôvodov nepostupoval v súlade s citovaným ustanovením § 61 ods. 2 ZP, nakoľko ako zamestnávateľ mohol dať navrhovateľovi ako zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce a súčasne však bol povinný dôvody výpovede skutkovo vymedziť tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi. Odporca ako zamestnávateľ nevymedzil presne porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom pri vyplňovaní hlásení o porušení tarifných a prepravných podmienok. Odporca uviedol len všeobecne, že tlačivá je povinný revízor a teda aj navrhovateľ vyplniť čitateľne a správne s odvolaním sa na obsah interných pracovných predpisov. Odporca neuviedol vo výpovednom dôvode konkrétne porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom tak, že by sa dalo jednoznačne vymedziť porušenie konkrétnej pracovnej povinnosti navrhovateľom. Až počas konania odporca uviedol, že navrhovateľ neuviedol v hláseniach úplnú adresu bydliska kontrolovaných cestujúcich. Taktiež v druhom výpovednom dôvode odporca nevymedzil výpovedný dôvod v súlade s citovaným ustanovením § 61 ods. 2 ZP tým, že neuviedol meno a priezvisko osoby nadriadenej s ktorou navrhovateľ viedol konzultáciu a ani formu "záznamu", ktorý si mal navrhovateľ pri osobnej konzultácii s nadradenou bližšie neidentifikovanou vyhotoviť. Súd má za to, že výpoveď doručená odporcom navrhovateľovi je neplatná podľa ustanovenia § 61 ods. 2 ZP, nakoľko neobsahuje skutkové vymedzenie výpovedných dôvodov tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými výpovednými dôvodmi.

Tak ako súd uviedol vyššie tým, že odporca počas konania skutkovo sa snažil výpovedné dôvody vymedziť, súd vykonal dokazovanie v tom smere, či sa navrhovateľ dopustil porušenia pracovnej disciplíny s pohľadom interných predpisov odporcu ako aj v zmysle ustanovenia § 81 písmena a/, c/ ZP. Súd na základe vykonaného dokazovania má za to, že navrhovateľ pri výkone pracovnej činnosti - pri kontrole cestujúcich v dňoch 19.11.2012 , 23.11.2012 pracoval zodpovedne a riadne, dodržiaval právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú. Navrhovateľ počas konania uviedol, že s pracovnoprávnymi predpismi vzťahujúcimi sa na výkon jeho činnosti bol odporcom počas trvania pracovného pomeru riadne oboznámený a pri vypisovaní hlásení postupoval v súlade s ich obsahom , ako aj v súlade so Zákonníkom práce. Súd tvrdenia navrhovateľa považoval za preukázané, nakoľko z odpovedí príslušných OOPZ SR súd zistil, že v občianskych preukazoch kontrolovaných osôb sa údaj o ulici bydliska nenachádzal, a teda navrhovateľ ich obsah opísal správne hlásenia. Z obsahu predložených tlačív mal súd preukázané, že hlásenia boli navrhovateľom vyplnené aj čitateľne. Odporca nepreukázal, ktorá časť hlásení by bola vyplnená nečitateľne, tak aby ich obsah nemohol byť spracovaný v systéme odporcu. Navrhovateľovi z interných predpisov odporcu nevyplývala povinnosť, aby do hlásení uviedol o kontrolovanej osobe, ktorá v občianskom preukaze nemá uvedenú ulicu bydliska, že je bezdomovec.

Súd na základe vykonaného dokazovania mal taktiež preukázané, že navrhovateľ si pri osobnej konzultácii s nadradenou nevyhotovil žiaden zvukový a ani iný záznam. Odporca súdu nepredložil žiaden dôkaz, ktorým by vyhotovenia zvukového resp. iného záznamu navrhovateľom preukázal. V tomto smere účastníci konania netrvali na vykonaní žiadneho dôkazu.

Súd na základe vykonaného dokazovania má za to, že v prípade navrhovateľa neboli naplnené výpovedné dôvody podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP, v zmysle ktorého by odporca mohol s navrhovateľom skončiť pracovný pomer výpoveďou , nakoľko podľa toto výpovedného dôvodu by sa navrhovateľ musel dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo by sa mal dopustiť menej závažného porušenia pracovnej disciplíny no v tomto prípade, by musel byť navrhovateľ na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v posledných šiestich mesiacoch pred doručením výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písmeno e/ ZP. Na základe vykonaného dokazovania sa navrhovateľ závažného porušenia pracovnej disciplíny nedopustil a nedopustil sa ani opakovaného porušenia pracovnej disciplíny, na porušenie ktorej by bol odporcom v posledných šiestich mesiacov pred doručením výpovede kvalifikovane upozornený. Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 30.11.2012 v kontexte s vykonaným dokazovaním súd považoval za zmatečné, keďže odporca počas konania uvádzal, že navrhovateľa chcel upozorniť na porušenie pracovnej disciplíny podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písmeno e/ ZP, no omylom uviedol písmeno d/. Ak by tak chcel urobiť, toto písomné upozornenie by muselo byť navrhovateľovi v zmysle ustanovenia § 63 ods.1 písmeno e/ ZP doručované v čase šiestich mesiacov, ktoré by predchádzali doručeniu výpovede z pracovného pomeru a následne by vo

výpovedi musel konštatovať, že navrhovateľ sa v inom časovom úseku dopustil opakovaného už skôr vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny, čo odporca neurobil a vo výpovedi ako jeden z výpovedných dôvodov uviedol totožné porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom uvedené v upozornení zo dňa 30.11.2012.

Podľa ustanovenia § 79 ods.1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 79 ods. 2 ZP ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Súd postupoval pri uplatnení si náhrady mzdy navrhovateľom podľa ustanovenia § 120 ods. 3 O.s.p., podľa ktorého ak nejde o veci uvedené v odseku 2, súd si môže osvojiť skutkové zistenia založené na zhodnom tvrdení účastníkov. Navrhovateľ odporcovi písomne oznámil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 17.12.2012 považuje za neplatné, a že trvá na tom, aby mu odporca naďalej prideloval prácu. Písomné oznámenie navrhovateľa bolo odporcovi doručené poštou dňa 10.01.2013, čo medzi účastníkmi konania sporné nebolo. Súd výšku mesačnej náhrady mzdy neprepočítaval, nakoľko jej výška medzi účastníkmi konania sporná nebola, nakoľko navrhovateľ pri jej výpočte vychádzal zo mzdových podkladov predložených odporcom, ktorý pre navrhovateľa potvrdil výšku mesačnej náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru na sumu 2.156,14 € brutto. Taktiež medzi účastníkmi nebolo sporné obdobie za ktoré navrhovateľovi prináleží náhrada mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. Navrhovateľovi bol rozhodnutím Sociálnej poisťovne zo dňa 17.04.2014 priznaný invalidný dôchodok späťne od 22.11.2013. Pracovný pomer mal navrhovateľovi skončiť dňom 28.02.2013, po uplynutí výpovednej doby. Počas plynutia výpovednej doby navrhovateľ doručil odporcovi písomné oznámenie o tom, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Počas plynutia výpovednej doby navrhovateľovi patrí riadny mzdový nárok, až po uplynutí výpovednej doby patrí navrhovateľovi náhrada mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. Súd prvej časti petitu návrhu vyhovel a určil, že odporca s navrhovateľom pracovný pomer výpoveďou zo dňa 17.12.2012 doručenou navrhovateľovi dňa 19.12.2012 skončil neplatne. Z tohto dôvodu súd rozhodol aj uplatnenom nároku navrhovateľom tak, že navrhovateľovi priznal náhradu mzdy z titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. Navrhovateľ nebol zamestnaný počas 9 mesiacov z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľovi mzdový nárok patrí odo dňa 01.03.2013 - to odo dňa prvého mesiaca nasledujúceho po mesiaci v ktorom uplynula výpovedná lehota do dňa 22.11.2013 - to je do dňa priznania invalidného dôchodku navrhovateľovi v celkovej sume 19.405,26 € brutto.

Súd taktiež uvádza, že z ustanovenia § 79 ods. 1, 2 ZP účinného ku dňu skončenia pracovného pomeru bola vypustená novelou Zákonníka práce povinnosť zamestnanca preukazovať, aký zárobok u nového zamestnávateľa dosahoval ako aj požiadavka preukazovania z akého dôvodu sa zapojil resp. nezapojil do práce. Súd v tomto smere dokazovanie vzhľadom na aktuálne znenie ustanovenia § 79 ods. 1, 2 ZP nevykonával.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 O.s.p. v zmysle zásady úspechu účastníka v konaní. Súd úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania, na náhradu ktorých súd zaviazal žalovaného odporcu, ktorý v konaní úspech nemal. Trovy konania pozostávajú z trov právneho zastúpenia v celkovej sume 2.545,488 €, ktoré je odporca v zmysle ustanovenia § 149 ods. 1 O.s.p. povinný zaplatiť k rukám právneho zástupcu navrhovateľa v lehote určenej súdom vo výroku rozsudku. Právny zástupca navrhovateľa vyčíslil trovy právneho zastúpenia spolu s 20% DPH v zmysle vyhlášky č. 655/2004Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v platnom znení. Právny zástupca navrhovateľa je platcom DPH od dňa 01.04.2006. Právny zástupca navrhovateľa vykonal počas konania v ktorom navrhovateľa na základe písomného splnomocnenia zastupoval nižšie uvedené úkony právnej služby:

- Prevzatie a príprava zastúpenia
- Vypracovanie a podanie žalobného návrhu
- Písomné podania, rozšírenie žalobného návrhu
- 3x účasť na pojednávaní.

Spolu právny zástupca navrhovateľa vykonal šesť úkonov právnej služby á 353,54 € + za každý úkon patrí právnomu zástupcovi navrhovateľa 20% DPH. Právny zástupca navrhovateľa si uplatnil trovy konania v sume 2.121,24 € /za šesť úkonov právnej služby/ spolu s 20% v sume 424,248 €, čo celkovo predstavuje sumu 2.545,488 €.

Podľa ustanovenia § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však odporca nemá v konaní o rozvoze manželstva, o neplatnosti manželstva alebo o určenie, či tu manželstvo je alebo nie je, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi.

Podľa ustanovenia § 4 ods. 2, písmeno d/ cit. zákona od poplatku sú oslobodení: navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

Súd zaviazal žalovaného odporcu na zaplatenie súdneho poplatku na účet Okresného súdu Bratislava I, podľa ustanovenia § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Z.b., nakoľko navrhovateľ je od poplatku v zmysle ustanovenia § 4 ods. 2 písmeno d/ cit, zákona oslobodený a v konaní mal plný úspech a odporca je subjektom, ktorému zákon oslobodenie od poplatku nepriznáva. Výšku súdneho poplatku súd ustálil v súlade s položkou 1 a/, b/ Sadzobníka súdnych poplatkov a to súčtom sumy ustálenej z predmetu konania, ktorým v prvom rade bol predmet konania, ktorý nemožno oceniť peniazmi - konanie o určenie neplatnosti skončenie pracovného pomeru, ktorého hodnota je v položke 1 písmeno b/ Sadzobníka súdnych poplatkov ustálená paušálne sumou 99,50 € a hodnoty druhého predmetu sporu, ktorý možno oceniť peniazmi podľa položky 1 písmena a/ Sadzobníka súdnych poplatkov, nakoľko nárok navrhovateľa na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru je vyčíslený sumou 19.405,266 €. Súd navrhovateľovi priznal mzdový nárok sume z ktorého súd vypočítal výšku súdneho poplatku podľa položky 1 písmeno a/ Sadzobníka súdnych poplatkov a to vo výške 6% z priznaného mzdového nároku v sume 1.164 €. Teda matematicky vyjadrené výška súdneho poplatku je súčet sumy 99,50 € +1.164 € = 1.263,50 €. Odporca je povinný súdny poplatok zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I v lehote určenej vo výroku rozsudku.

Poučenie:

proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne v dvoch vyhotoveniach na Okresný súd Bratislava I.

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 /§ 205 ods. 1 O.s.p./.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a), rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 205 ods. 2 O.s.p./