

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 18Cpr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6713215259
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Janette Nôtová
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2014:6713215259.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred samosudkyňou Mgr. Janette Nôtovou, v právnej veci navrhovateľa: V. F., nar. XX. XX. XXXX, bytom U.. E..Š. XXX/XX, XXX XX M., právne zastúpený: JUDr. Pavel Helm, advokát, Advokátska kancelária Zvolen, Námestie SNP 75/26, proti odporcovi: Estavella, s. r. o., Turbínova 1, 831 04 Bratislava, IČO: 36 291 919, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a zaplatenie mzdových nárokov, takto

rozhodol:

Súd u r č u j e , že skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľom podľa listu navrhovateľa zo dňa 01. 07. 2013 - ukončenie pracovného pomeru - je n e p l a t n é .

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ podal na tunajšom súde dňa 04. 09. 2013 návrh, v ktorom žiadal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom podľa listu navrhovateľa zo dňa 01. 07. 2013 - ukončenie pracovného pomeru - je neplatné. Zároveň žiadal, aby súd odporcu zaviazal povinnosťou zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 337,00 € spolu s 9 %-ným úrokom z omeškania odo dňa doručenia návrhu na začatie konania odporcovi až do zaplatenia, ako aj náhradu trov konania. Svoj návrh odôvodnil tým, že v súlade s pracovnou zmluvou zo dňa 06. 02. 2013, navrhovateľ od 08. 02. 2013 vykonával pre odporcu prácu vodiča na prevádzke v M.. Dňa 09. 07. 2013 bol navrhovateľovi doručený list odporcu zo dňa 01. 07. 2013, ktorým mu oznámil, že: „Nakoľko ste čerpali dovolenku bez súhlasu zamestnávateľa, považujeme to za porušenie pracovnej disciplíny a ukončujeme s Vami pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou.“ Listom zo dňa 10. 07. 2013 navrhovateľ písomne oznámil odporcovi, že nesúhlasí s výpoveďou z dôvodu neuznania pracovného úrazu, sfalšovania dokumentov, stravné lístky, nevydania výplaty. Listom zo dňa 29. 07. 2013 navrhovateľ oznámil odporcovi, že jeho list zo dňa 01. 07. 2013 nespĺňa základné predpoklady pre platné skončenie pracovného pomeru a súčasne mu oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní u odporcu podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. Navrhovateľ ďalej uviedol, že list odporcu zo dňa 01. 07. 2013, ktorý bol označený ako ukončenie pracovného pomeru je nejasný, nekonkrétny, pretože z podania odporcu nie je zrejmé či došlo k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Rovnako nie je zrejmé obdobie, v ktorom navrhovateľ údajne porušil pracovnú disciplínu, preto sa navrhovateľ domáha voči odporcovi neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Rovnako si navrhovateľ uplatňuje nevyplatené mzdové nároky, kedy jeho priemerná mesačná mzda bola 337,00 € s tým, že svoje mzdové nároky bude rozširovať v súlade s platnou právnou úpravou.

Súd vo veci vykonal dokazovanie na pojednávaní dňa 25. 03. 2014 a to v neprítomnosti odporcu, pretože boli splnené podmienky ustanovenia § 101 ods.2 O. s. p. Odporcovi bol doručený návrh na začatie konania spolu s predvolaním na pojednávanie na adresu sídla uvedenú v Obchodnom registri. Súdna zásielka sa súdu vrátila s pozn. adresát neznámy. Keďže súdu nebola známa iná adresa odporcu, v súlade s ustanovením § 48 ods.2 O. s. p., považoval súdnu zásielku za doručeníu po 3 dňoch od jej

vrátenia súdu. Súdna zásielka bola súdu vrátená 17. 02. 2014, preto súd zásielku považoval za doručenú dňa 20. 02. 2014. Predvolanie na pojednávanie dňa 17. 06. 2014 bolo doručené konateľovi odporcu riadne a včas. Na pojednávaní bolo vykonané dokazovanie a to výsluchom navrhovateľa, listinnými dokladmi, pracovnou zmluvou, ukončením pracovného pomeru, korešpondenciou medzi účastníkmi konania, výpismi z Obchodného registra, písomným vyjadrením odporcu. Súd zistil nasledujúcu skutkovú a právny stav veci.

Na základe aktuálneho výpisu z Obchodného registra, pôvodný odporca spoločnosť UNicompany trade, s. r. o., Martin bola dňom 01. 04. 2014 vymazaná z Obchodného registra. Dôvodom bolo zrušenie spoločnosti bez likvidácie jej zlúčením so spoločnosťou Estavella, s. r. o. so sídlom Bratislava, Turbínova 1, IČO: 36 291 919, ktorá sa stala jej právnym nástupcom. Uvedené skutočnosti vyplynuli aj z výpisu z obchodného registra na spoločnosť Estavella, s. r. o. Súd preto v ďalšom pokračoval v konaní proti odporcovi spoločnosti Estavella, s. r. o. Bratislava.

Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 06. 02. 2013 došlo k vzniku pracovného pomeru navrhovateľa u spoločnosti UNicompany trade, s. r. o. Martin, zastúpený konateľkou K. V.. Bol dojednaný druh práce - vodič a miesto výkonu práce - prevádzka M., D. XX. Taktiež bolo dojednané, že zamestnanec nastupuje do zamestnania od 08. 02. 2013 a pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. V pracovnej zmluve bola dohodnutá mesačná mzda brutto 337,70 €.

Listom zo dňa 01. 07. 2013 právny predchodca odporcu adresoval navrhovateľovi „ukončenie pracovného pomeru.“ V liste právny predchodca odporcu uviedol „nakoľko odporca čerpal dovolenku bez súhlasu zamestnávateľa, považuje to za porušenie pracovnej disciplíny a ukončuje s ním pracovný pomer uzavretý pracovnou zmluvou.“

Navrhovateľ na pojednávaní k okolnostiam vzniku pracovného pomeru uviedol, že predtým bol zamestnaný v spoločnosti Vinárske závody M. a následne bol preradený do firmy UNicompany trade, s. r. o., Martin. Toto mu doporučil jeho predchádzajúci zamestnávateľ. Poštou na adresu bývalého zamestnávateľa mu bola doručená uvedená pracovná zmluva, ktorá už bola podpísaná zo strany zamestnávateľa. Pri prevzatí tejto pracovnej zmluvy bol prítomný aj majiteľ bývalej firmy pán Š. Z. ml., ako aj vedúci prevádzky pán Š. Z. st. Po vzniku pracovného pomeru, asi dva až tri dni nato mal pracovný úraz. Ohľadne tohto sa vedie spor pred Okresným súdom Martin pod sp. zn. 7Cpr 2/2013. Následne na domácu adresu mu bol doručený list s názvom „Ukončenie pracovného pomeru.“ Na to reagoval listom (čl.9), kde nesúhlasil s výpoveďou z dôvodu neuznania pracovného úrazu, sfaľovania dokumentov, ako aj nevydania výplaty. K tomuto listu navrhovateľ uviedol, že ho zaslal doporučené, zásielka sa mu nevrátila, nevedel však uviesť, či odporca túto zásielku prevzal. Následne sa obrátil na Centrum právnej pomoci, kde mu bol ustanovený za advokáta jeho právny zástupca a spolu s ním zaslal odporcovi list zo dňa 29. 07. 2013 (čl. 10).

Podľa listu odporcu z 29. 07. 2013, tento oznámil právnenému predchodcovi odporcu, že list zo dňa 01. 07. 2013 nespĺňa zákonné predpoklady pre platné skončenie pracovného pomeru, preto sa neplatnosti bude dovolávať súdnou žalobou, ak toto podanie do 12. 08. 2013 neodvolá. Zároveň navrhovateľ oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve.

Konateľ odporcu P. L. zaslal tunajšiemu súdu písomné vyjadrenie (čl. 43), v ktorom uviedol, že na návrh bývalého spoločníka a konateľa spoločnosti UNicompany trade, s. r. o., pristúpil na zlúčenie spoločností Estavella, s. r. o. a UNicompany trade, s. r. o. Bol ubezpečený, že spoločnosť UNicompany trade, s. r. o. nemá záväzky voči štátu ani fyzickým osobám, súhlasil so zlúčením spoločnosti aj z dôvodu, že tento mu prisľúbil pomoc pri zháňaní zákaziek pre firmu, čo by zlepšilo jeho nepriaznivú finančnú situáciu. Ďalej poukázal na to, že bývalý majiteľ spoločnosti UNicompany trade, s. r. o. mu nepredložil žiadne doklady tejto spoločnosti. Uviedol, že spoločnosť Estavella, s. r. o. je v červených číslach, nemá žiadne majetkové ani finančné aktíva, on sám je ZŤP a nezamestnaný, nemá žiadne finančné prostriedky ani majetkové aktíva na prípadné exekučné konanie. Navrhovateľovi nemá z čoho jeho nároky vyrovnáť.

Podľa § 59 ods.1 Zákonníka práce (ďalej len ZP), pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 61 ods.1 ZP, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa ods.2, 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 § 63 ods.1 písm. e/ ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, 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 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Podľa ods.4, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do 2 mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Podľa ods.6, 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 § 68 ods.1 písm. b/ ZP, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Podľa ods.2, zamestnávateľ môže podľa ods.1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods.4 a 5.

Podľa § 70 ZP, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvody tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Na základe takto zisteného skutkového a právneho stavu súd dospel k záveru, že návrh navrhovateľa v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je v celom rozsahu odôvodnený. V konaní mal súd preukázané, že na základe pracovnej zmluvy došlo k vzniku pracovného pomeru odporcu u právneho predchodcu navrhovateľa spoločnosti UNicompany trade, s. r. o. Martin s tým, že nástup do zamestnania bol dohodnutý od 08. 02. 2013, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Rovnako bolo nesporné, že dňa 09. 07. 2013 navrhovateľ obdržal od odporcu list zo dňa 01. 07. 2013 nazvaný ako ukončenie pracovného pomeru. Z označenia právneho úkonu, ale ani z jeho obsahu nevyplýva, o aký druh ukončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce sa jedná. V obsahu listu sa uvádza, že dôvodom ukončenia pracovného pomeru je okolnosť, že navrhovateľ mal bez súhlasu zamestnávateľa čerpať dovolenku, čo tento považuje za porušenie pracovnej disciplíny. V zmysle citovanej zákonnej úpravy možno pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny ukončiť a to buď výpoveďou podľa § 61 ZP a nasledujúce alebo okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ZP a nasledujúce. V oboch prípadoch však zákon ustanovuje, že tak ako pri výpovedi, tak aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru musia byť tieto úkony vykonané písomne a musia v nich byť skutkovo vymedzené dôvody tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom a tento dôvod sa nesmie dodatočne meniť. V liste právneho predchodcu odporcu je len všeobecne vymedzený dôvod a to čerpanie dovolenky navrhovateľom bez súhlasu zamestnávateľa, nie je však uvedené za aké obdobie malo dôjsť k čerpaniu dovolenky, čo je nevyhnutné pre preskúmanie ďalšej podmienky ukončenia pracovného pomeru a to plynutie prekluzívnej 2-mesačnej lehoty odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode výpovede event. okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvedel. Súd musí konštatovať, že skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny či už výpoveďou, alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru je výrazným zásahom do pracovnoprávneho vzťahu a zamestnávateľ k takémuto aktu môže pristúpiť len v zákonom vymedzených dôvodoch a zákonom určeným spôsobom. Právny predchodca odporcu ako zamestnávateľ navrhovateľa však takto nepostupoval. Zákonník práce v prípade porušenia týchto predpisov spája s takýmto právnym úkonom jeho neplatnosť. Súd preto vyslovil, že skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľom podľa listu navrhovateľa zo dňa 01. 07. 2013 nazvané ako „Ukončenie pracovného pomeru“ je neplatné. Súd pri tom vychádzal aj z písomného stanoviska

odporcu, ktorý v podstate návrh navrhovateľa nijako nenamietal, poukazoval len na svoju nepriaznivú finančnú situáciu s tým, že nemá ako navrhovateľovi jeho nároky uhradiť.

Súd vo veci rozhodol čiastočným rozsudkom (§ 152 ods. 2 O. s. p.). Po nadobudnutí jeho právoplatnosti bude pokračovať o mzdových nárokoch navrhovateľa uplatnených žalobou v súlade s rozšírením žaloby zo dňa 10. 04. 2014.

V končenom rozhodnutí sú rozhodne aj o celkových trovách konania.

Poučenie:

: Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne v 3 vyhotoveniach (§ 204 ods. 1, prvá veta O. s. p.).

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.). Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy (§ 42 ods. 3 O. s. p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia (§ 251 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 uvedeným v § 221 ods. 1 O. s. p., t. j.

1) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov

2) ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania

3) účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený

4) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie

5) sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný

6) účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom

7) rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát

8) súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy

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

c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O. s. p.), t. j.

1) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,

2) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,

3) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 O. s. p.,

4) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2 O. s. p.).