

Súd: Okresný súd Košice I  
Spisová značka: 17C/171/2010  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7110220720  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 07. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Patrícia Lučanská  
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2014:7110220720.13

## Rozhodnutie

Okresný súd Košice I, samosudkyňou JUDr. Patríciovou Miskolczyovou, v právnej veci žalobcu: G. B., M., XX.X.XXXX, L. M. XX, Q., zastúpeného JUDr. Jaroslavom Belkom, advokátom, Fedákova 6, Bratislava, proti žalovanému: ALFABAL spol. s r.o., IČO: 36215414, Moldavská cesta 21, Košice, zastúpenému JUDr. Vladimírom Habiňákom, advokátom, Hviezdoslavova 7, Košice, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným podaním zo dňa 28.6.2010, označeným ako výpoveď pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, je neplatné.

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 6.746,40 eur do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V zvyšnej časti žalobu zamietá.

O trovách konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Žalobca sa svojím návrhom doručeným súdu dňa 23.8.2010 domáhal určenia, že rozhodnutie žalovaného o výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) zákonníka práce zo dňa 28.6.2010 je neplatné, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania naďalej trvá a tiež zaplata náhrady ušlej mzdy podľa § 79 Zákonníka práce a náhrady trov konania. Z odôvodnenia návrhu je zrejmé, že napadnutým rozhodnutím žalovaného je list žalovaného zo dňa 28.6.2010 označený ako "Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)". Písomným podaním zo dňa 25.7.2011 právny zástupca žalovaného upresnil, že žalovaný sa domáha určenia, že "výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce daná žalobcovi žalovaným písomným podaním zo dňa 28.6.2010, je neplatná a že pracovný pomer medzi účastníkmi konania naďalej trvá a tiež zaviazania žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 8.599,08 brutto.

Žalobca svoj žalobný návrh odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.2.2010 je zamestnancom žalovaného v pozícii obchodný zástupca. Dňa 28.6.2010 mu žalovaný doručil list z toho istého dňa označený ako "Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)". V uvedenom rozhodnutí bolo uvedené, že pracovný pomer končí dňom 28.6.2010 z dôvodu: "závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom - neoprávnené použitie služobného motorového vozidla, nevyžiadanie povolenia na použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely, zatajovanie danej skutočnosti vedeniu spoločnosti a zneužitie finančných prostriedkov spoločnosti". Nesúhlas žalovaného s uvedeným "rozhodnutím" žalovaného a trvanie na ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy žalovaný žalobcovi oznámil listom zo dňa 30.6.2010. Predmetné "rozhodnutie" odporcu je neplatné, pretože v ňom nie je dostatočne skutkovo špecifikované konanie, ktorým sa mal žalobca dopustiť porušenia pracovnej disciplíny a možno ho teda zameniť s iným dôvodom a taktiež nebola dodržaná dvojmesačná výpovedná lehota podľa § 62 Zákonníka práce. Nie je z neho zrejmé ani kedy sa žalobca mal dopustiť porušenia pracovnej disciplíny, čo je podstatné pre možnosť posúdenia dodržania dvojmesačnej lehoty vedomosti žalovaného o "porušení pracovnej disciplíny" zo strany žalovaného a tiež

nie je zrejmé voči akému konaniu "porušujúcemu pracovnú disciplínu" sa má žalobca brániť a popierať jeho neexistenciu.

Žalobca v ďalšom podaní uviedol, že predmetné rozhodnutie žalovaného bolo nesprávne označené ako výpoveď, pretože uvedeným rozhodnutím podľa výpovede žalovaného rozväzovali pracovný pomer okamžite (podľa iného zák. ust. ako bolo v rozhodnutí uvedené) a to ku dňu prevzatia napadnutého rozhodnutia, čo spôsobuje neplatnosť uvedeného rozhodnutia, keďže nedošlo ku kvalifikovanému a právne účinnému prejavu vôle žalovaného. Žalobca nebol poučený a ani to zo žiadneho interného predpisu žalovaného nevyplýva, že použitie motorového vozidla žalovaného na súkromné účely zamestnancom môže byť dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru a a už vôbec nie, kedy hodnota (ako zneužitie fin. prostriedkov) spotrebovaného paliva počas súkromne cesty je cca 3 eurá. Žalovaný v predmetnom rozhodnutí neuviedol ani koľkokrát žalobca neoprávnené použil služobné vozidlo a koľko finančných prostriedkov zneužil. Žalobca si uplatňuje náhradu mzdy od 1.7.2010 do 31.8.2011 vo výške 8.599,08 eur (3,54 eur za hod. x 40 hod. na týždeň x 4,35 týždňov za mesiac x 14 mesiacov).

Žalovaný sa k žalobe písomne vyjadril podaním zo dňa 22.2.2011 tak, že so žalobou nesúhlasí, pretože výpoveď považuje za platný právny úkon, dôvod výpovede je dostatočne skutkovo vymedzený tak, aby nebol zameniteľný s iným a z jeho strany boli splnené všetky zákonné podmienky pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) zákonníka práce.

Písomným podaním zo dňa 6.4.2011 doplnil, že účastníci dňa 11.6.2010 uzavreli aj dohodu o zverení motorového vozidla do používania, v zmysle ktorej povinnosťou zamestnanca je motorové vozidlo viesť a používať iba v rozsahu potrebnom na vykonávanie pracovných úloh. Na súkromné účely ho môže používať len za predpokladu, že o to písomne požiada zamestnávateľa s uvedením času a dôvodu a následného schválenia zamestnávateľom, čo vyplýva z vnútornej smernice spoločnosti, s ktorou bol žalobca oboznámený. Žalovaný má v dodávkovom motorovom vozidle K. Q. Š. B. XXX Y., ktoré poskytol žalobcovi, namontované zariadenie na sledovanie vozidiel od spoločnosti Commander, ktoré zaznamenáva deň, presný čas a miesto, kde sa auto nachádza. O tej skutočnosti bol žalobca informovaný. Na základe tohto zariadenia bolo zistené, že žalobca v deň pracovného pokoja, v sobotu 12.6.2010 použil služobné vozidlo na osobné účely bez predchádzajúceho písomného požiadania zamestnávateľa, čím závažne porušil pracovnú disciplínu. Súčasťou výpovede bola aj príloha - výpis jász. Výpovedná doba nemusí byť správne uvedená vo výpovedi, nemusí byť ani uvedená, vyplýva zo zákona. Z judikatúry vyplýva, že skutočnosti, ktoré boli dôvodom pre výpoveď nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď neplatná len vtedy, keby sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bola výpoveď daná. Žalobca nespochybňuje svoje konanie - neoprávnené použitie služobného vozidla.

Žalovaný v konaní taktiež uviedol, že súd nie je viazaný právnu kvalifikáciou výpovedného dôvodu uvedeného vo výpovedi, ale musí vychádzať z toho ako je výpoveď odôvodnená a sám potom posúdiť, či tento skutkový opis zakladá niektorý z výpovedných dôvodov uvedených v zákone a či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod k takému rozviazaniu pracovného pomeru. Pokiaľ ide o samotný výpočet priemernej mzdy žalobcu, rozhodným obdobím pre zisťovanie priemerného zárobku žalobcu je obdobie január 2010 až marec 2010. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu predchádzajúceho kalendárneho štvrtroka, priemerný zárobok sa zisťuje z odpracovanej doby a zúčtovanej mzdy od vzniku zamestnania do konca kalendárneho štvrtroka. Február 2010 - 5 odpracovaných dní=40 hodín - čistá mzda 125,56 eur, hrubá mzda 144,75 eur a marec 2010 - 23 odpracovaných dní= 184 hodín - čistá mzda 470,07 eur, hrubá mzda - 579 eur. Z uvedeného je zrejmé, že v rozhodnom období žalobca odpracoval u žalovaného spolu 224 hodín, za ktoré zarobil 723,75 eur hrubú mzdu. Jeho priemerný hodinový zárobok je 3,2310 eur. Priemerný počet kalendárnych týždňov pripadajúcich na jeden mesiac je nemenný a predstavuje 4,3482 týždňa po prípadnom zaokrúhlení na dve desatinné miesta 4,35 týždňa. U žalobcu, ktorého týždenný pracovný čas predstavuje 40 hodín, predstavuje priemerný počet pracovných hodín v mesiaci súčin tohto koeficientu a týždenného pracovného času, v ktorom zamestnanec pracuje. Na výpočet priemerného mesačného zárobku sa bude vychádzať z priemerného počtu 174 hodín ( $4,3482 \times 40 = 173,9$  hodiny resp.  $4,35 \times 40 = 174$  hodín). Z uvedeného je zrejmé, že priemerný mesačný zárobok žalobcu je 562,20 eur. V prípade, ak by konajúci súd dospel k inému záveru, v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce žiadal o nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov a to najmä z dôvodu, že žalobca sa za relatívne krátku dobu od skončenia pracovného pomeru zamestnal, ako aj pre správanie žalobcu (neoprávnené použitie služobného motorového vozidla, ktoré v konaní ani nespochybňuje), ktoré viedlo ku skončeniu pracovného pomeru.

Súd vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 14.9.2011, ktorým určil "výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)" Zákonníka práce, daná žalobcovi žalovaným písomným podaním zo dňa 28.6.2010, je neplatná, žalobu o určenie, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania naďalej trvá, zamietol a konanie o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o náhrade trov celého konania.

Žalovaný uvedený rozsudok vo výroku, ktorým určil, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, napadol odvolaním a Krajský súd v Košiciach uznesením zo dňa 17.12.2012 sp.zn. 9Co/48/2011-124 zrušil rozsudok vo veci samej a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvého stupňa. Žalobca napadol výrok rozsudku okresného súdu o vylúčení nároku na náhradu mzdy na samostatné konanie. Krajský súd odvolanie žalobcu odmietol.

Uznesením zo dňa 8.7.2014 okresný súd spojil na spoločné konanie veci vedené na tunajšom súde pod sp.zn. 17C/38/2014 (o vylúčení nároku) a 17C/171/2010.

Súd vykonal vo veci dokazovanie výsluchom účastníkov konania a oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov - výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru zo dňa 28.6.2010, pracovná zmluva medzi účastníkmi konania zo dňa 19.2.2010, oznámenie žalobcu z 30.6.2010 a kópia podacieho poštového lístka, výpis z obchodného registra ohľadne žalovaného, dohoda o zverení motorového vozidla do používania uzavretá medzi účastníkmi konania dňa 11.6.2010, prehľad jász, výplatné pásky navrhovateľa za mesiace 1-6 2010, pracovná zmluva uzavretá medzi I.D.C Holding a. s. a B. G. z 5.1.2011, rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny č. 59373/2010/V z 9.12.2010 a č. 158262/2010 z 19.7.2010, prehľad výplaty mzdy zo strany žalovaného a odpoveď na lustráciu v Sociálnej poisťovni cez súdny register a zistil nasledovný skutkový stav veci:

Žalobca uzavrel so žalovaným pracovnú zmluvu dňa 19.2.2010, podľa ktorej mal žalobca ako zamestnanec od 22.2.2010 vykonávať prácu obchodného zástupcu, túto vykonávať podľa pokynov zamestnávateľa v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Dňa 11.6.2010 účastníci uzavreli dohodu o zverení motorového vozidla do používania, týkajúcej sa dodávkového motorového vozidla K. Q. Š. B. XXX Y. V čl. I dohody sú uvedené povinnosti zamestnanca, kde v bode 1. je uvedený: Dodržiavať všetky zásady internej smernice "Využívanie služobných motorových vozidiel" a v bode 6.: Motorové vozidlo viesť a používať iba v rozsahu potrebnom na vykonávanie pracovných úloh.

Podľa výpisu jász predloženého žalovaným bolo zaznamenané použitie vozidla v sobotu dňa 12.6.2010 od 7:46 do 23:43 hod. na trase o dĺžke 34,4 km.

Dňa 28.6.2010 žalovaný doručil žalobcovi písomnú "Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)". V nej žalovaný uviedol, že v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce dáva žalobcovi výpoveď z dôvodu: závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom - neoprávnené použitie služobného motorového vozidla, nevyžiadanie povolenia na použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely, zatajovanie danej skutočnosti vedeniu spoločnosti a zneužitie finančných prostriedkov spoločnosti a že pracovný pomer, ktorý bol s ním uzatvorený dňa 22.2.2010, končí dňom 28.6.2010. Vo výpovedi nie je uvedená žiadna príloha.

Žalobca písomným podaním zo dňa 30.6.2010 žalovanému písomne oznámil, že považuje jeho rozhodnutie zo dňa 28.6.2010 označené ako "Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)" za neplatné a trvá, aby ho naďalej zamestnával a prideloval mu prácu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.2.2010. Uvedený list žalobca podal na pošte dňa 30.6.2010.

Žalovaný žalobcovi prácu už neprideloval, preto si žalobca dňa 23.8.2010 uplatnil na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že bol zamestnaný u žalovaného že bol upozornený na to, že vozidlo má využívať výlučne na služobné účely. Nebral možnosť používať ho na súkromné účely ako benefit, avšak vzhľadom na to, že na to nebol písomne upozornený v pracovnej zmluve alebo pracovnej náplni, tak to nebral ako takú vážnu podmienku, teda nemyslí si, že išlo o hrubé porušenie pracovnej disciplíny. V protokole pri preberaní vozidla bolo uvedené, že sa nemá používať vozidlo na súkromné účely, ale že by malo ísť o obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny, toho si nebol vedomý. Vozidlo použil na súkromné účely iba raz. Kontaktovať žalovaného nechcel, keďže bol víkend. Chcel mu to oznámiť až dodatočne v pondelok, ale už nebolo kedy, keďže v pondelok ráno mu volal pán Č.. Predtým nebol nijakým spôsobom upozorňovaný na porušovanie pracovnej disciplíny. Dohodu o zverení vozidla do používania podpísal. Súčasťou výpovede nebola žiadna príloha. Najprv mu bolo konateľom žalovaného - pánom Č. - vytknuté telefonicky, že použil služobné vozidlo v sobotu, ale neočakával, že mu bude doručené skončenie pracovného pomeru. Následne bol pozvaný do sídla spoločnosti do kancelárie pána Č., kde bol prítomný pán L.. Bola mu položená na stôl listina, ktorú mal podpísať a spomenulo sa, že sa to týka toho, že použil v sobotu motorové vozidlo, za čo sa ospravedlnil. Rozpis jász mu ale

predložený nebol. Ústne mu oznámili, že ide o okamžité skončenie pracovného pomeru. Následne si vyžiadal priestor na telefonát svojmu právnenému zástupcovi.

Konateľ žalovaného v konaní vypovedal, že žalobca u nich pracoval v pozícii obchodného zástupcu, kde každý obchodný zástupca má zverené vozidlo a ku každému vozidlo je vedená kniha jász, kde sa zapisujú jazdy. Každý z obchodných zástupcov má svoj okruh, ktorý má navštevovať. Robia sa námatkové kontroly zo strany obchodného riaditeľa plus podľa spracovaných objednávok sa dá zistiť, či dané miesta boli navštevované obchodným zástupcom. Pracovná doba je od pondelka do piatku, kedy sa zaváža. Len výnimočne sa zaváža tovar v sobotu, ale to je vždy vopred dojednané. Uvedenú záležitosť žalovaný neriešil s právnikom, písomným podaním zo dňa 28.6.2010 to mysleli tak, že so žalobcom chcú okamžite skončiť pracovný pomer, keďže stratili dôveru. Žalovaný u nich pracoval od februára, ale vozidlo podľa dohody o prevzatí vozidla prevzal neskôr. Bolo to spôsobené tým, že u nich sa vždy na začiatku zamestnanec zaúča za prítomnosti skúsenejšieho pracovníka a keďže zistili, že šoférske schopnosti žalovaného sú pomerne slabé, najprv dostal staré vozidlo, kde nebol ten monitorovací systém, a keď zistili, že hneď po tom, ako dostal nové vozidlo, hneď došlo k jeho zneužitiu, tak si mohli domyslieť, čo žalobca asi robil predtým. Predmetná listina bola doručovaná žalobcovi za účasti dvoch kolegov: pani Š. a obchodného riaditeľa - p. L.. Žalobca bol najprv zaskočený a poprel skutok, neskôr, keď vytiahli doklady od spoločnosti Komander - zo sledovacieho zariadenia, ktoré bolo s vedomím žalobcu nainštalované v motorovom vozidle, tak povedal, že použil motorové vozidlo v sobotu, kedy sa nerobia rozvozy, že ho to mrzí, ale dôvod neuviedol. Ten rozpis jász bol súčasťou výpovede. Boli v ňom presne napísané dátumy a kde bolo motorové vozidlo a na základe toho sa žalobcu pýtali, aký bol dôvod v sobotu jazdiť na služobnom motorovom vozidle. Na základe daných skutočností p. Č. žalobcovi povedal, že nemá záujem o spoluprácu so žalobcom, pretože je pre neho v danom regióne nedôveryhodný a že v tom momente, okamžite, chce s ním zrušiť pracovný pomer. Personálne oddelenie nachystalo skončenie pracovného pomeru podľa jeho podkladov. Žalobca najprv odmietol prevziať výpoveď, potom telefonoval a napokon výpoveď podpísal. Žalobcovi bol zrejmý dôvod, ktorý mu vytýkali, pretože mu ukázali tie výpisy zo systému Komander, aj mu povedali, že ide o použitie služobného vozidla na súkromné účely v sobotu, kedy nebola pracovná doba. So žalobcom predtým mali nejaké drobné nezrovnalosti, čo sa týkalo používania mobilného telefónu na súkromné účely, ale to si vydiskutovali, bolo to bez zápisu. S inými zamestnancami, ktorým nie je veľa a pracujú pre žalovaného už pomerne dlhú dobu, nemal takúto negatívnu skúsenosť. V prípade, že by niekto chcel použiť motorové vozidlo na súkromné účely, bola dohoda, že osobne ho o to požiadajú. Nikdy s tým žalovaný nerobil problémy, ak mu to zdôvodnili, napr. že v rámci rodiny potrebuje niečo preniesť väčším autom. Každá záležitosť, ktorá sa vo firme udeje, každý o nej vie. Pracovníkov v Košiciach má pod palcom, takže nie je problém s ich kontrolou, kdežto v Bratislave je to inak, rátali s tým, že tam majú spoľahlivého človeka. Nemajú možnosť fyzicky pravidelne kontrolovať zamestnanca v Bratislave, keďže centrála je v Košiciach. Navyše žalobca dostal nové motorové vozidlo, mohlo dôjsť aj k jeho poškodeniu, škode. Najväčší problém podľa štatutára žalovaného bol ten, že ak by sa to "prepieklo" jednému človeku, ktorý je nový v spoločnosti, akú by mali šancu si ustriechnúť ďalších zamestnancov. Nemôžu si dovoliť mať v každom motorovom vozidle kontrolné sledovacie zariadenie. Predtým mal žalobca staršie motorové vozidlo, ktoré nemalo to sledovacie zariadenie. Nemožno teda odhadnúť, že sa naozaj sa správal tak, ako od neho očakávali. Dospeli k záveru, že žalobcu nechcú mať v tíme. V spoločnosti je pevne stanovená pracovná doba. V tom čase u žalovaného neboli zástupcovia zamestnancov, s ktorými by bolo možné rokovať v zmysle Zákonníka práce, keďže sú malá spoločnosť. Spoločnosť má 12 zamestnancov. K zneužitiu pracovných prostriedkov došlo tým, že žalobca použil vozidlo zamestnávateľa, do ktorého sa tankovalo zo služobných peňazí.

Svedok I.. C. L. v konaní vypovedal, že žalobca obzvlášť závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, keď v nočnom čase, kedy už podľa pracovnej náplne nebolo možné vykonávať žiadne pracovné aktivity, použil služobné motorové vozidlo, o čom ich vopred neinformoval. Dôvod nevysvetlil. Po následnom zistení som žalobcu na to telefonicky pýtal, ale žalobca to poprel. Následne si ho teda zavolať majiteľ do firmy a predložil mu doklad, z ktorého sa dalo zistiť, že bolo to vozidlo využívané aj v čase mimo pracovnej doby - výpis z počítača o prevádzke vozidla. Ten pripravila ich pracovníčka slečna Š.. Následne žalobcovi bolo dané skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny za neoprávnené využitie zverených pracovných prostriedkov. Pracovná doba bola 8,5 hodinová od 8:00 hod. Ak bolo treba ísť na nejaké jednanie aj po pracovnej dobe, tak sa to dávalo vopred vedieť s tým, že na vážnejšie obchody mal byť prítomný aj on. Pri prijímaní bol poučený o tom, akým spôsobom to u nás funguje. Takým spôsobom od roku 1995, kedy firma vznikla, žiadny zamestnanec nepoužil služobné vozidlo na súkromné účely. Či sa o tom dozvedeli nejakí ďalší zamestnanci, o tom svedok

nevie. Žalobca nebol predtým upozorňovaný na porušenie pracovnej disciplíny. Vo firme neboli odbory ani tam nepôsobili zástupcovia zamestnancov.

Svedkyňa S. Š. vo svojej výpovedi uviedla, že pracovala som ako vedúca ekonomického oddelenia pre žalovaného. Žalobca pracoval ako obchodný zástupca pre Bratislavský kraj. Mal služobné auto, ktoré niekoľkokrát použil aj na súkromné účely, o čom bol poučený, a napomenul ho niekoľkokrát telefonicky obchodný riaditeľ, ktorý bol jeho priamym nadriadeným. Bolo to v jej prítomnosti. V aute je namontovaný satelitný GPS systém, ktorý eviduje, kde sa auto pohybuje. Tento systém bol kontrolovaný a bolo zistené, že žalobca používal auto na súkromné účely mimo pracovnej doby, aj počas víkendu, dokonca vo večerných hodinách. Vtedy bol pozvaný na pohovor do Košíc, kde mu tento výpis z GPS bol predložený, aby sa k tomu vyjadril. On zaprel, že používal auto na súkromné účely napriek tomu, že mal pred sebou položené tie papiere, tak bolo rozhodnuté, že s ním bude ukončený pracovný pomer. Rozhodol konateľ spoločnosti a bola prítomná aj ona aj pán L.. Chceli to s ním ukončiť dohodou, ale keďže on naďalej trval na tom, že to auto nepoužil, tak bolo rozhodnuté, že pracovný pomer s ním skončia. Žalobcovi bolo zrejme, akého porušenia sa dopustil aj ktorých dní sa to malo týkať, dostal ten rozpis. Potom svedkyňa odišla asi na polhodinu a pripravila tú výpoveď. Stalo sa dvakrát za 14 rokov, že zamestnanec použil vozidlo na súkromné účely, ale dopredu si vypýtal súhlas konateľa. U žalovaného bola dobrá pracovná disciplína. Pri nástupe do pracovného pomeru boli zamestnanci upozornení a aj v pracovnej náplni je o tom zmienka, že nemôžu telefón a iné veci používať na súkromné účely. U žalovaného neboli zástupcovia zamestnancov, s ktorými prejednával výpovede alebo iné otázky v zmysle zákonníka práce, nakoľko ide o malú spoločnosť. Keď išlo o nejaké také záležitosti, tak to bolo prejednané s manažmentom spoločnosti. Finančné prostriedky boli spreneverené, keďže tankoval a presúval sa autom. Vyčíslené to nebolo. Do skončenia pracovného pomeru žalobcu o jeho skutku iní zamestnanci asi nevedeli, len úzky okruh manažmentu.

Podľa rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny č. 158262/2010 z 19.7.2010 bol žalobca zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 29.6.2010. Podľa rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny č. 59373/2010/V z 9.12.2010 bol žalobca vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 1.11.2010 z dôvodu, že preukázal potvrdenie o prijíme od zamestnávateľa Tatra Office s.r.o. Žalobca dňa 5.1.2011 uzavrel pracovnú zmluvu s I.D.C Holding, a.s.

Podľa odpovede na lustráciu v Sociálnej poisťovni bol žalobca zamestnaný od 1.1.2010 do 31.12.2010 v Tatra Office s.r.o., od 22.2.2010 do 28.6.2010 u žalovaného (a len za uvedené mesiace mu bola vyplatená mzda), od 17.11.2010 do 24.11.2010 v Queensway Restaurants Slovakia s.r.o., od 23.11.2010 do 31.12.2010 v LNY COMPANY s.r.o. a od 10.1.2011 do 31.12.2011 v I.D.C. Holding a.s., odštepny závod Pečivárne Sereď.

Podľa výplatných pások žalobca vo február 2010 odpracoval 5 dní = 40 hodín, za ktoré dostal hrubú mzdu 144,75 eur a v marci 2010 odpracoval 23 dní = 184 hodín, za ktoré dostal hrubú mzdu 579 eur.

Podľa čl.2 zákona č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. 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 § 15 Zákonníka práce prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

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 a 2 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

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 § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod 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.

Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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 § 79 ods. 1 Zákonníka práce 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 § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Podľa § 79 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Podľa § 134 ods. 1 ZP v znení platnom v rozhodnom období priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa § 134 ods. 2 ZP rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods. 3 ZP ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 ZP priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný

hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

Podľa § 134 ods. 10 ZP ustanovenia odsekov 4 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

Žalobca v tomto konaní napadol neplatnosť písomného úkonu žalovaného zo dňa 28.6.2010, ktorý žalovaný označil ako výpoveď. Žalobca o.i. poukazoval na nezhodu skutočnej vôle žalovaného pri skončení pracovného pomeru s tým, ako táto bola prejavovaná so zreteľom na to, že chcel so žalobcom zrušiť pracovný pomer okamžite a nie výpoveďou, ako to napokon urobil. Keďže pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru sa podľa § 70 ZP vyžaduje písomná forma, je zrejmé, že k nemu napriek ústnemu prejavu žalovaného platne nedošlo. Žalobca v názve i v texte podania, ktoré žalobcovi doručil, výslovne odkázal na ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, preto súd pre posúdenie platnosti tohto právneho úkonu vychádzal z ustanovení Zákonníka práce upravujúcich výpoveď z pracovného pomeru. Výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru medziiným musí byť písomná a doručená, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce). Z ustanovenia § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený. Skutočnosť, že vo výpovedi nie je uvedená výpovedná doba, resp. je uvedená nesprávne, nespôsobuje neplatnosť výpovede. Výpovedná doba vyplýva zo zákona.

Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné. Nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (Rc 5 M Cdo 17/2008).

Zmyslom a účelom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanec bol voči výpovedi z pracovného pomeru náležite chránený, hlavne aby sa mohol brániť, že uplatnený výpovedný dôvod nie je daný. Je preto nevyhnutné, aby vo výpovedi bolo jednoznačne uvedené, z ktorého zákonného dôvodu je dávaná. Keďže výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu, treba, aby dôvod v písomnej výpovedi bol skutkovo uvedený. Zákon nestanovuje, akým spôsobom má byť dôvod vo výpovedi uvedený, takže spôsob jeho uvedenia je otázkou výkladu, či už zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu alebo súdu v prípadnom súdnom spore. Podľa povahy toho-ktorého výpovedného dôvodu bude miera jeho skutkového vymedzenia rôzna; niekedy sa bude kryť so skutkovou podstatou uvedenou v zákone (napr. § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce), niekedy postačí jeho stručné skutkové ozrejenie (napr. pri výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce, bude stačiť odkaz na lekársky posudok alebo rozhodnutie orgánu verejného zdravotníctva), inokedy si vyžaduje bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nevznikali pochybnosti, ktorý výpovedný dôvod sa vo výpovedi uplatňuje (napr. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pri porušení pracovnej disciplíny). Zo zrušovacieho prejavu zamestnávateľa totiž musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude teda predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede. V tomto smere treba rozlišovať medzi skutočnosťami uvedenými v písomnej výpovedi zamestnávateľom a ich preukázaním (dokázaním) v prípadnom súdnom spore z hľadiska jej platnosti a účinnosti pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Súd v danej veci dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným dňa 28.6.2010, vo vymedzení dôvodu, uvedeného v druhej časti výpovede: "závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom - neoprávnené použitie služobného motorového vozidla, nevyžiadanie povolenia na použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely, zatajovanie danej skutočnosti vedeniu spoločnosti a zneužitie finančných prostriedkov spoločnosti", so zreteľom na tú okolnosť, že žalobcovi bolo dostatočne zrejmé,

že dôvodom bolo použitie služobného vozidla mimo pracovného času - v sobotu dňa 12.6.2010 - na súkromné účely, nakoľko mu to bolo ústne oznámené (čo vo svojej výpovedi potvrdil žalobca) a tiež mu bol predložený výpis GPS (čo potvrdil žalovaný aj obaja svedkovia), teda žalobcovi bolo zrejmé kedy, akým konaním malo dôjsť k zneužitiu finančných prostriedkov. Z uvedeného súd vyvodil, že bola zachovaná subjektívna zákonná lehota (§ 63 ods. 4 ZP) dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa zamestnávateľ o dôvode výpovede dozvedel (objektívna lehota - jeden rok odo dňa, kedy dôvod výpovede vznikol - nie je sporná vzhľadom na skutočnosť, že zamestnanec v čase výpovede nebol v predmetnom pracovnom pomere ani 5 mesiacov). Z výpovede žalovaného a svedkov súd zistil, že žalovaný je malá spoločnosť (má 12 zamestnancov) a nemá odborový orgán ani zástupcov zamestnancov, s ktorými by bol povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (§ 81 ZP), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru [§ 68 ods. 1 písm. b) a § 63 ods. 1 písm. e), časť vety pred bodkočiarkou ZP). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny.

Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise zamestnávateľa alebo v pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. Pretože vymedzenie hypotézy právnej normy v ustanovení § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je určené priamo právnym predpisom, ponecháva súdu možnosť, aby podľa svojej úvahy v konkrétnom prípade vymedzil hypotézu tejto právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností a dospel k záveru, či konanie žalobkyne uvedené v okamžitom zrušení pracovného pomeru možno hodnotiť ako zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Nie je preto rozhodujúce, či zamestnávateľ v pokyne vedúceho zamestnanca určil, či a aké konkrétne konania majú, či nemajú byť ohodnotené tým-ktorým stupňom intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Bolo by preto v rozpore s uvedenými východiskami pre posudzovanie intenzity porušenia pracovnej disciplíny, keby uvedeným spôsobom bolo vopred súdu určené, že v tom-ktorom prípade k porušeniu pracovnej disciplíny v určitej intenzite došlo, bez toho, aby súd sám mal možnosť vymedziť hypotézu právnej normy. Dôvodom pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP i pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP je závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ musí závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom preukázať. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prihliada k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú vykonáva, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa, či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu, v akej výške a pod.

V danom prípade mala byť závažným porušením pracovnej disciplíny skutočnosť, že žalobca použil služobné motorové vozidlo na súkromné účely bez toho, aby si vopred vyžiadal od zamestnávateľa súhlas a zneužitie finančných prostriedkov spojeným s čerpaním pohonných hmôt na prejazdanie 34,4 km na súkromné účely. Žalobca v konaní pripustil, že vedel o tom, že by zverené vozidlo nemal používať na súkromné účely, avšak nevedel, že prípadné porušenie tejto povinnosti by žalovaný hodnotil ako závažné. Žalobca v konaní priznal, že skutočne použil vozidlo žalovaného dňa 12.6.2010 na súkromné účely.

Pri hodnotení intenzity takého porušenia pracovnej disciplíny žalobcu však súd s prihliadnutím k funkcii, ktorú vykonával - radový zamestnanec (obchodný zástupca), k jej dovtedajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností - nadriadení potvrdili, že iné problémy s ním vyjmúc drobných nezrovnalostí ohľadne používania služobného telefónu neboli, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo - bolo to prvýkrát, pričom žalovaný sám uviedol, že by nemal problém dať súhlas zamestnancom na

použitie vozidla na súkromné účely, ibaže by oň požiadali vopred, k intenzite porušenia konkrétnych povinností - preukázateľne sa to stalo len jedenkrát, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa - zamestnávateľovi vzhľadom na počet najazdených 34,4 km vznikla škoda maximálne vo výške 7 eur a iní radoví zamestnanci sa o tomto porušení až do prepustenia žalobcu nedozvedeli, teda to nemalo žiaden vplyv na ich pracovnú morálku a k osobe žalobcu - ktorý bol v mladom veku, teda bez nejakých hlbších pracovných skúseností, dospel k záveru, že také porušenie pracovnej disciplíny nemožno hodnotiť ako závažné, ktoré by odôvodňovalo skončenie pracovného pomeru dňa 28.6.2010. Zvolený sankčný prostriedok (skončenie pracovného pomeru) nebol primeraný tomu porušeniu. Vzhľadom na uvedené súd žalobe o určenie neplatnosti "výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e)" Zákonníka práce, danej žalobcovi žalovaným písomným podaním zo dňa 28.6.2010, vyhovel.

Ako konštatoval krajský súd, žalobca si v konaní okrem určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnil len nároky z neplatného pracovného pomeru a v rámci nich aj nárok na náhradu mzdy za 14 mesiacov vo výške 8.599,08 eur. Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, nevyžaduje písomnú formu. Možno ho urobiť aj iným spôsobom, napríklad ústne, výkonom prác a pod. Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného zárobku (§ 134). Podrobnosti o zisťovaní priemerného zárobku môže upravovať aj kolektívna zmluva. Podľa § 134 ods. 2 ZP horná hranica pre priznanie náhrady mzdy je 36 mesiacov, dolná hranica je 12 mesiacov. Aktuálna právna úprava umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia alebo nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad dvanásť mesiacov. Podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Bez žiadosti zamestnávateľa súd nemôže jeho povinnosť nahradiť zamestnancovi mzdu znížiť, prípadne ju vôbec nepriznať. Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy nie je možné uplatniť samostatným návrhom na začatie konania, ale iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatnil nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje. V danom prípade rozhodným obdobím pre zisťovanie priemerného zárobku žalobcu bol obdobie január 2010 až marec 2010. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu predchádzajúceho kalendárneho štvrtroka, priemerný zárobok sa zisťuje z odpracovanej doby a zúčtovanej mzdy od vzniku zamestnania do konca kalendárneho štvrtroka. Podľa výplatných pások žalobca vo február 2010 odpracoval 5 dní = 40 hodín, za ktoré dostal hrubú mzdu 144,75 eur a v marci 2010 odpracoval 23 dní = 184 hodín, za ktoré dostal hrubú mzdu 579 eur. Z uvedeného je zrejmé, že v rozhodnom období žalobca odpracoval u žalovaného spolu 224 hodín, za ktoré zarobil 723,75 eur v hrubom, teda jeho priemerný hodinový zárobok je 3,2310 eur. Priemerný počet kalendárnych týždňov pripadajúcich na jeden mesiac je nemenný a predstavuje 4,35 týždňa, pričom týždenný pracovný čas žalobcu u žalovaného bol 40 hodín. Priemerný počet pracovných hodín v mesiaci je potom 4,35 x 40, t.j. 174 hodín, čo po vynásobení priemerným hodinovým zárobkom 3,2310 eur predstavuje sumu 562,20 eur na mesiac a za 12 mesiacov 6.746,40 eur. Súd teda s poukazom na skutočnosť, že žalobca bol už od 1.11.2010 zamestnaný u iného zamestnávateľa žalobcovi priznal náhradu mzdy len za 12 mesiacov a v zvyšnej časti žalobu zamietol. V súlade s ust. § 151 ods. 3 O.s.p. súd rozhodol, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### **Poučenie:**

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Košice I v dvoch písomných vyhotoveniach.

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.

Odvolaie 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,

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),

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 2 a 3 O.s.p.).

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, možno navrhnuť súdny výkon rozhodnutia alebo exekúciu podľa zákona č. 233/1995 Z.z. v platnom znení o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti.