

Súd: Okresný súd Bardejov
Spisová značka: 1Cpr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8213209362
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Hanuščaková
ECLI: ECLI:SK:OSBJ:2014:8213209362.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bardejov samosudkyňou Mgr. Ivanou Hanuščakovou v právnej veci žalobcu Y. L., F. L. XX, XXX XX J., zastúpeného JUDr. R. H., F. U. XX, proti žalovanému Agrodružstvo Tarnov, 086 01 Rokytov, IČO:36445690 zastúpeného JUDr. K. L., advokátom so sídlom v Bardejove, Partizánska 45, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Súd žalobu z a m i e t a.

O trovách konania bude rozhodnuté do 30 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobca sa žalobou podanou na Okresnom súde Bardejov dňa 20.11.2013 domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi listom zo dňa 13.9.2013 je neplatné. Svoj návrh odôvodnil tým, že V žalovanej organizácii vykonával ošetrovanie a pasenie dojníc a ostatného hov. dobytku na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24. 7. 2006 a následného vykonávania práce so súhlasom žalovanej organizácie po ukončení PN stálej pracovníčky. Dňa 25. septembra 2013 mu na pracovisku žalovaný doručil výpisy z rozhodnutia Predstavenstva AD Tarnov konaného dňa 13. 9. 2013, Uznesenie 3/9/2013, bod 18 a bod 19, podľa ktorého predstavenstvo prejednálo záznam o jeho závažnom porušení pracovnej disciplíny zo dňa 20. 7. 2013 spočívajúce v bezdôvodnom udretí do tváre p. F. - člena predstavenstva družstva a spôsobení mu úrazu s dobou liečenia viac ako 7 dní, ako aj záznam o jeho závažnom porušení pracovnej disciplíny zo dňa 18. 8. 2013 spočívajúce v nebezpečnom vyhrázaní p. F.. Zároveň vo výpise bolo uvedené, že jeho správanie na pracovisku je veľmi agresívne, vytvára atmosféru strachu na pracovisku a ohrozuje zdravie a bezpečnosť ostatných pracovníkov. Predstavenstvo družstva za toto závažné porušenie pracovnej disciplíny s ním okamžite končí pracovný pomer podľa ustanovenia § 68 odsek 1, písmeno b, Zákonníka práce. Taktiež vo výpise bolo uvedené, že jeho pracovný pomer končí dňom doručenia uvedeného rozhodnutia. Večer toho istého dňa mu bolo do poštovej schránky doručené Potvrdenie o zamestnaní a Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti a od nasledujúceho dňa mu žalovaný neumožnil výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné z toho dôvodu, že zamestnávateľ môže pracovný pomer skončiť okamžite iba výnimočne, a to vtedy ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu, a to v dvojmesačnej lehote odo dňa, kedy sa zamestnávateľ o porušení pracovnej disciplíny dozvedel. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedený v Uznesení Predstavenstva AD Tarnov nie je pravdivý. Dňa 20. 7. 2013 sa s p. F., členom predstavenstva pohádali, po tom, čo sa ho snažil vyprovokovať, aby ho udrel. V ten deň vraj bol aj na lekárskom vyšetrení, avšak do práce chodil nasledujúcich 9 dní a až následne bol práceneschopný viac ako 7 dní. Spolu s manželkou p. F. ho dlhšiu dobu provokovali a už mu je zrejme s akým úmyslom. O nebezpečnom vyhrázaní p. F. dňa 18. 8. 2013 ani v iný deň vôbec nevie. Je to výmysel p. F. a jej manžela. Dozvedel sa o tom až z vyššie uvedeného výpisu z rozhodnutia Predstavenstva

AD Tarnov. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve a to od dňa 26. 9. 2013 žalovanému oznámil listom z uvedeného dňa, ktorý osobne v uvedený deň doručil predsedovi družstva Ing. H. S.. Vzhľadom na to, že po jeho prečítaní mu predseda povedal, že o tom musí rozhodnúť predstavenstvo družstva a odmietol podpísať prevzatie uvedeného listu, zaslal list doporučené na adresu družstva. Do dnešného dňa mu žiadna odpoveď neprišla. Vychádzajúc z toho, že p. F. úraz nespôsobil, p. F. sa nebezpečne vyhrážal, teda nebolo mu preukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny, od 20. 7. 2013 do 25. 9. 2013 prešla dvojmesačná prekluzívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru, pracovnú zmluvu s ním uzavrelo Agrodružstvo Tarnov a nie Predstavenstvo AD Tarnov a doručením výpisu z rozhodnutia Predstavenstva AD Tarnov nebola dodržaná Zákonníkom práce predpísaná forma okamžitého skončenia a okamžité skončenie pracovného pomeru mu zaslalo Predstavenstvo AD Tarnov a nie zamestnávateľ, teda žalovaná organizácia.

Žalovaný sa k veci vyjadril dňa 16.12.2013. Uviedol, že presvedčení o nevyhnutnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a právne úkony boli vykonané v súlade so Zákonníkom práce. Nároky žalobcu v návrhu v celom rozsahu neuznáva a navrhuje návrh zamietnuť ako nedôvodný. Predstavenstvo družstva dňa 13.9.2013 prejednálo Záznam o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 20.7.2013, keď asi o 5,30 hod. p. Y. L., Sveržov 80 po upozornení p. R. F.Á. - členom predstavenstva družstva, menovaného bezdôvodne udrel do tváre a spôsobil mu úraz s dobou liečenia viac ako 7 dní. Po oznámení incidentu predsedovi družstva bola privolaná polícia, ktorá tento skutok začala riešiť ako priestupok. Dňa 5.9.2013 Obvodný úrad PZ Bardejov vec postúpil okresnej prokuratúre. Tento skutok je v štádiu vyšetrovania. Predstavenstvo družstva dňa 13.9.2013 prejednálo Záznam o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 18.8.2013. Pracovníci ŽV

Sveržov: E. F., R. F., Y. V. E. R.W. V. prišli do kancelárie predsedu družstva so sťažnosťou na nenormálne správanie sa Y. L., a že sa boja o vlastnú bezpečnosť. Y. L. sa počas pracovnej zmeny dňa 18.8.2013 nebezpečne vyhrážal E. F., keď jej povedal „by sebe patrela svojho miláčika /Poznámka: manžela - R. F./, tomu ešte neje koniec, ešte še mu pysky rozlecu“. Predstavenstvo družstva uznesením 3/9/2013 v bode 19 konštatovalo, že správanie sa p. Slamku na pracovisku je veľmi agresívne, vytvára atmosféru strachu na pracovisku, ohrozuje zdravie a bezpečnosť ostatných spolupracovníkov. Predstavenstvo družstva za toto závažné porušenie pracovnej disciplíny s p. Y. L. okamžite končí pracovný pomer podľa § 68 odsek 1, písmeno b. Pracovný pomer sa končí dňom doručenia tohto rozhodnutia. Okamžité skončenie pracovného pomeru je platné, pretože skutok sa stal 18.8.2013 a predstavenstvo rozhodlo 13.9.2013. Výpis z uznesenia predstavenstva bol p. Slamkovi doručený osobne dňa 25.9.2013, t.j. v dvojmesačnej zákonnej lehote. Rozhodovanie o ukončení pracovného pomeru je v plnej kompetencii predstavenstva družstva ako voleného orgánu členskej schôdze. Zároveň podotýka, že pri spísaní Záznamu o porušení pracovnej disciplíny ako aj na rokovaní Predstavenstva družstva boli prítomní členovia kontrolnej komisie p. Y. Q. a p. R. Y.. ako orgán, ktorý zvolila členská schôdza ako zástupcov zamestnancov členov družstva a p. R. R., člen predstavenstva a referent pre BOZPP. Na základe toho Predstavenstvo družstva rozhodlo o okamžitom skončení pracovného pomeru legitímne a zákonným spôsobom. Ďalšie zamestnávanie p. Slamku by vážnym spôsobom ohrozovalo život a bezpečnosť ostatných zamestnancov, preto navrhol žalobu zamietnuť a priznať náhradu trov konania.

Na pojednávanie vytýčené na deň 16.10.2014 sa ustanovili žalobca a jeho zástupca, žalovaný a jeho právny zástupca žalovaného. Pojednávanie bolo odročené za účelom verejného vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej v zmysle § 156 ods. 2 O.s.p. na deň 05.11.2014.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, svedkov, oboznámením vyjadrení zástupcov účastníkov konania a v spise pripojených listinných dôkazov a súdnych spisov, tak ako boli oboznámené na pojednávaní (vid' zápisnica z pojednávania) a zistil tento skutkový stav veci:

Dňa 24.07.2006 uzavrel žalovaný so žalobcom pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú od 25.7.2006 do skončenia PN stálej pracovníčky. Ako miesto výkonu práce bol dohodnutý hospodárstvo Sveržov. Deň nástupu do zamestnania bol dohodnutý dňom 25.7.2006. Pracovná zmluva obsahuje potvrdenia oboznámenia sa zamestnanca s pracovnoprávnymi predpismi a predpismi BOZP a PO, jeho záväzok vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa, dodržiavať pracovnú disciplínu a pod..

Listom zo dňa 20.9.2013 žalovaný žalobcovi oznámil, že Predstavenstvo AD Tarnov prejednálo záznam o závažnom porušení pracovnej disciplíny zo dňa 18.8.2013, keď v popoludňajších hodinách na pracovisku sa nebezpečne žalobca vyhrážal p. F. (citácia textu ako vyššie). Pracovníci R.. F., E.. F., Y. V. E. R.. V. poukázali na jeho nenormálne správanie a boja sa o svoju vlastnú bezpečnosť. Predstavenstvo družstva konštatovalo, že jeho správanie na pracovisku je agresívne, vytvára atmosféru

strachu na pracovisku a ohrozuje zdravie a bezpečnosť ostatných pracovníkov. Preto predstavenstvo družstva rozhodlo za toto závažné porušenie pracovnej disciplíny s ním okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Pracovný pomer končí dňom doručenia tohto rozhodnutia. List je adresovaný žalobcovi, podpísaný žalovaným s dodatkom Ing. H. S. - predseda AD Tarnov plus dva nečitateľné podpisy. List je napísaný pod hlavičkou - Agrodružstvo Tarnov (teda zamestnávateľ), vrátane odtlačku pečiatky družstva, po ktorom sa nachádza podpis predsedu a dva nečitateľné podpisy. Nachádza sa tam aj uvedený dátum 25.9.2013. Porovnaním podpisov s prezenčnou listinou z predstavenstva družstva konaného dňa 13.9.2013 je možné dôvodne vysloviť záver, že sa jedná o podpisy predsedu družstva p. S. E. T. R. - člena predstavenstva.

Listom zo dňa 20.9.2013 bolo žalobcovi tiež predložený výpis z rozhodnutia Predstavenstva AD Tarnov zo dňa 13.9.2013 v ktorom sa udáva, že došlo k prejednaniu porušenia pracovnej disciplíny zo dňa 20.7.2013, kedy po upozornení p. F. - členom predstavenstva družstva žalobca ho bezdôvodne udrel do tváre a spôsobil mu úraz s dobou liečenia viac ako 7 dní. Prizvaní boli p. Q. a predseda družstva, pričom bola privolaná polícia a vykonala šetrenie prípadu.

Podaním zo dňa 26.9.2013 žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nakoľko dôvody ktoré udávajú F. sú nepravdivé, dlhodobo ho provokujú. Ukončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, nakoľko p. F. úraz nespôsobil a p. F. sa nevyhrážal. K tomuto bol predložený doklad aj o zaslaní zásielky dňa 1.10.2013.

Z výpisu Obchodného registra Okresného súdu Prešov vyplýva, že žalovaný vznikol dňa 7.4.1997, právna forma družstvo, štatutárny orgán - predstavenstvo : Ing. H. S. - predseda, členovia - p. Z.Á., T. U. Q., T. F., T. R., T. V., T. Q.. Kontrolná komisia Y. Q., R. Y., Y. V..

Zo záznamu zo dňa 20.7.2013 o porušení pracovnej disciplíny bolo zistené, že sa prejednávalo konanie zamestnanca žalobcu a to, že žalobca po upozornení p. F. a vzájomnej výmene názorov udrel p. F. päťou do tváre a odišiel ďalej pracovať. Následne prišli p. V. Q. a predseda a bola privolaná polícia. Ako svedkovia boli podpísaní p. F., T. W. E. T. F.. Prítomní boli p. Q. a predseda p. S..

Zo záznamu zo dňa 19.8.2013 o porušení pracovnej disciplíny bolo zistené, že sa prejednávalo konanie zamestnanca žalobcu a to, že žalobcovo správanie dňa 18.8.2013 a to vyhrážanie sa p. F. a svedkovia vyslovili obavu o svoju bezpečnosť. Ako svedkovia boli podpísaní p. F., T. V., T. V. E. T. F.. Prítomní boli predseda p. S., za predstavenstvo p. R., za RK R. Y. E. T. Y. Q..

Zo záznamu zo dňa 25.9.2013 bolo zistené, že žalobcovi boli doručované zásielky : výpisy z rozhodnutí predstavenstva AD Tarnov zo dňa 13.9.2013 (body 18,19). Menovanému ich odovzdal p. S.. Prítomní boli p. R.X., T. U. Q. E. T. Y.. Žalobca bol tiež upozornený na zákaz vstupu do areálu a aby nezastrašoval pracovníkov. V dolnej časti sa nachádza poznámka, že žalobca písomnosť prevzal, prečítal a odmietol ich podpísať.

Dňa 13.9.2013 sa konalo zasadnutie Predstavenstva AD Tarnov - prítomní - p. S., T. R., T. F., T. Q., T. Q., T. V.Á., T. Z.. Zo zápisnice

(bod 18, 19) vyplýva, že sa prejednávalo správanie sa žalobcu dňa 20.7.2013 (napadnutie p. F.) a zo dňa 18.8.2013 (vyhrážanie sa p. F.). Konštatovalo sa, že jeho správanie na pracovisku je veľmi agresívne, vytvára atmosféru strachu a ohrozuje zdravie a bezpečnosť ostatných spolupracovníkov. Preto predstavenstvo družstva rozhodlo o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Prítomní ako prizvaní boli - Q. Y. E. Y. R..

Výsluchom žalobcu súd zistil, že P. F. ho provokoval už predtým, asi 2-3 roky. Aj asi 2-3 dni pred incidentom ho tiež provokoval. V ten deň mu dal facku, ale úraz mu nespôsobil, ešte chodil do práce, až 9 deň mal PN, nevie, čo sa mu medzitým stalo. Až potom zistil, s akým úmyslom to robil. P. F. sa nemohol vyhrážať, lebo sa s ňou nerozprával ani do 20.7.2013 a po tomto dátume už vôbec nie. Na pracovisku to s p. F. nikdy nebolo dobré. Mal problémy aj predtým, aj s ostatnými, čo tu sú ako svedkovia. Vždy všetko vedel. Ak by tam p. F. nebol, možno by to bolo dobré. Priznal sa, že som mu spôsobil úraz, aby na neho p. F. stiahol žalobu, aj kvôli tomu, že bol vyhodený z práce. Priznal sa tiež z dôvodu, že advokátka mu povedala, že ak sa prizná, že možno budú lepšie jednať na súde. Na otázku súdu, nech uvedie, kde si prevzal a kedy listinu o skončení prac. pomeru, žalobca uviedol, že bolo to 25.9.2013, prišiel z poľa. Vtedy ma p. predseda v blízkosti dvora oslovil s tým, že mi dal papier, nech to podpíšem. Ešte mu to hodil na zem. Tak ešte išiel do kancelárie, kde si to prečítal. On to nepodpísal, ale listinu mu nechali. Bol tam p. predseda, člen predstavenstva, mal tam byť aj vedúci dvora, ale ten tam nebol, aj keď je tam podpísaný. Na otázku súdu, prečo nepodpísal prevzatie listiny, žalobca uviedol, že s tým nesúhlasil. Na otázku PZ žalovaného na žalobcu, nech súdu uvedie, aký extrémne závažný dôvod mal na to, aby napadol p. F., čo také povedal, resp. čo sa také závažné stalo, žalobca uviedol, že to bolo psychické týranie, buzerovanie, stupňovanie každým dňom. Na otázku PZ žalovaného na žalobcu, nech uvedie, aké zaradenie má p. F. v družstve a akým spôsobom chápal jeho usmernenia, či ako usmernenia alebo

buzeráciu, ako sám uviedol, žalobca uviedol, že je členom predstavenstva, vedel o tom. Pracovne bol však zaradený ako ja, krmič. Všetko chápal ako buzeráciu.

Z vyjadrení zástupcu žalobcu vyplýva, že trvajú na podanej žalobe, táto je dôvodná. Majú za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo podané predčasne. Okamžité skončenie pracovného pomeru nespĺňa formálne a obsahové náležitosti. Konanie p. F. a zamestnávateľa smerovalo len k tomu, aby dostali žalobcu za mreže, aby ho dostali z práce. Prerokovať to mala komisia, to, že tam boli, neznamená to, že sa to udialo.

Z vyjadrení zástupcu žalovaného vyplýva, že so vzhladom k tomu, že žalobca bol odsúdený pre spáchanie trestného činu, je to len ďalší dôvod pre skončenie pracovného pomeru. Žalobca vo svojej žalobe udáva, že nevie, čo sa stalo p. F., že všetko je nepravdivé, avšak v trestnom konaní bol preukázaný opak. Žalovaný po incidente z júla 2013 a následne po vyhrážaní sa v auguste 2013 postupoval správne. Skončenie pracovného pomeru sa udialo v súlade s ust. zákonníka práce, preto navrhujeme žalobu zamietnuť a priznať náhradu trov konania. Čo sa týka prítomných svedkov, tak v trestnom konaní sa vyjadrovali k incidentu zo dňa 23.7.2013 s tým, že sme ich navrhovali vypočuť aj k tomu vyhrážaniu, ktoré sa uskutočnilo v auguste 2013. Po tomto incidente si zamestnanci povedali dosť a uviedli, že nie sú ochotní ďalej pracovať v takýchto podmienkach. Takýto stav pretrvával, žalobca sa slovne vyhrážal. Aj z týchto dôvodov chcú zamestnanci vysloviť svoj

názor. Právoplatné odsúdenie je tiež jedným z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalovaný (predseda družstva) na pojednávaní uviedol, že už pred niekoľkými rokmi došlo k násiliu na pracovisko a to medzi p. Slamkom a p. Z., pričom vtedy to skončilo opačne. P. Z. to nevydržal. P. L. vtedy nechcel žiadne vyšetrovanie. S p. Z. sa ukončil pracovný pomer dohodou a ukončilo sa to. Je mu ľúto, že p. L. neakceptoval žiadnu dohodu s nami. On bol pravidelne agresívny, aj mne sa pravidelne vyhrážal. Nevyužil možnosť dohody. V tomto prípade sa ináč rozhodnúť nedalo. Zamestnanci uviedli, že ak by nastúpil do práce, tak nechcú pracovať. Obávajú sa o svoju bezpečnosť. Dodržiavanie pracovných predpisov vyplýva z pracovnej zmluvy. V tomto prípade došlo k hrubému porušeniu pracovnej zmluvy. Ak by ho súd prijal späť do zamestnania, tak by hrozilo nebezpečenstvo, nedá sa udržať bezpečnosť. Žalobca nikdy nič nepodpísal, ani nič nepodpíše. Verejne sa tým aj prezentuje. Preto som vtedy pri doručení zobral aj ostatných, lebo nikto mu sám nechcel sám odovzdať listiny. Veľakrát sme sa aj rozprávali, prosil som ho, aj sme sa chlapsky dohodli, no nestalo sa tak. Keď sa mu to doručovalo, tak chlapi boli pri ňom. Ešte čakal 5-10 minút, kým si to prečíta. Opýtal sa ho, či to podpíše s tým, že uviedol, že nič nepodpíše. Dodal k prvému incidentu v roku 2010, že tam bol problém, ktorý tu neodznel. Osobne žalovaného odviezol do nemocnice, na jeho žiadosť nebola volaná polícia. V starých stanovách družstva bola zriadená komisia pre zamestnancov, tak došlo k zmene obch. zákonníka a pôsobnosť prešlo na predstavenstvo, ktoré plnilo aj funkciu odborov v malých družstvách. Volili sa členovia predstavenstva aj kontrolná komisia. Iný odborový orgán tam nie je. Všetci boli prítomní pri prejednaní a rozhodnutí o tom, že je nutné skončiť pracovný pomer. Žalobca sa mal možnosť odvolať na predstavenstvo, neurobil tak. Ak by sa odvolal, tak by sme ho určite predvolali.

Výsluchom svedka R. F., W. XX.XX.XXXX, trvale bytom L. XX, bolo zistené, že v deň incidentu ho upozornil, že zle podojil kravy. Na to ho začal urážať, vykrikoval. Tak sa ukludnil, ale o chvíľku to bolo zasa, tak mu jednu vrazil. Mal problémy, mesiac maródoval. Asi po 2 týždňoch PN prišla domov manželka, že sa jej vyhrážal, že to nie je koniec, že je to len začiatok. On prítomný nebol. Vtedy sa už zišli aj zamestnanci s predsedom, že po nich p. Slamka kričí, vyhráža, aby ho prepustil, že s ním pracovať nebudú.

Na otázku súdu nech svedok uvedie, akým spôsobom sa žalobca správal na pracovisku, svedok uviedol, že viac ako pol roka tam kričal, keď ho na niečo upozornili, vulgárne nadával.

Na otázku súdu na svedka, aké je jeho pracovné zaradenie a či má funkciu v družstve, svedok uviedol, že pracuje ako ošetrovateľ hovädzieho dobytku a je členom predstavenstva družstva. Po tomto incidente mal zlý pocit, keď išiel do práce a nevedel, čo sa bude diať. Na otázku súdu, či sa žalobca ospravedlnil svedkovi, svedok uviedol, že prišiel za ním asi po 6 mesiacoch, keď mali ísť na súd a povedal, že ak ide len o to, tak prepáč.

Na otázku súdu na svedka, či mu bola vyplatená zo strany žalobcu náhrada škody, svedok uviedol, že nebola.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, kto bol prítomný pri spisovaní záznamov o porušení pracovnej disciplíny, svedok uviedol, že pri tom druhom bol prítomný on, jeho manželka, p. V. p. V. a predseda. Pri prvom boli prítomní aj členovia predstavenstva.

Na otázku súdu, či sa takýmto spôsobom správal žalobca aj voči iným zamestnancom, svedok uviedol, že áno aj voči iným. Keď prišiel niečo riešiť predseda, tak sa správal aj k nemu. Len kričal a nikoho nepripustil k slovu.

Na otázku súdu, či mal obavy o bezpečnosť na pracovisku za prítomnosti žalobcu svedok uviedol, že áno. Po tomto incidente mal zlý pocit, keď som išiel do práce a nevedel som, čo sa bude diať.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, čo je jeho prac. náplňou, svedok uviedol, že dojiť kravy, pásť, kŕmiť. Na doplňujúcu otázku, či to isté, ako p. L., svedok uviedol, že áno.

Výsluchom svedkyne F. E., W.. XX.X.XXXX, bytom L. XX, bolo zistené, že počula a videla pri dojení kráv, že manžel p. Slamkovi hovorí, že bolo zlé mlieko. Na čo mu p. Slamka povedal, prečo ho len vždy upozorňuje, vymieňali si svoje názory. Potom sa odišla napiť. Nebola tam vtedy, keď mu vrazil. Len počula krik a keď sa vrátila, tak manžel bol červený. Pýtala sa ho, čo má na líci a povedal jej, že mu p. L. vrazil. Potom chodila so strachom do práce, zosmiešňoval ich, vyhrážal sa. Je to arogantný, drzý chlap. Do práce chodil neskoro.

Na otázku súdu, nech svedkyňa uvedie, či sa takýmto spôsobom správal aj k iným na pracovisku, svedkyňa uviedla, že áno aj k iným, vždy hulákal, aj po jej mužovi.

Na otázku súdu, nech svedkyňa uvedie, či mal konflikty aj s inými na pracovisku, svedkyňa uviedla, že áno, sťažovali sa. Potom zašli aj na družstvo za predsedom, že buď tam ostane on, ale oni.

Na otázku súdu, nech svedkyňa uvedie, za akých okolností došlo k vyhrázaniam, ktoré udáva, svedkyňa uviedla, že ráno bola v práci, robila. Púšťali kravy. On pustil kravu, čo sa mala oteliť. Potom sa otelila vonku, bolo to všetko na ňu. Potom sa ho pýtala, že kto tú kravu pustil, načo sa rozčúľil, že on nie a potom to povedal.

Na otázku súdu, nech svedkyňa uvedie, či mala obavy o bezpečnosť, svedkyňa uviedla, že áno, mala obavy. Muž ešte chodil po lekároch a on už začal zasa.

Na otázku súdu, nech svedkyňa uvedie, komu ohlásili ten incident, svedkyňa uviedla, že predsedovi, aj z predstavenstva tam boli. Políciu nevolali.

Na otázku zástupcu žalobcu, nech svedkyňa uvedie, ako dlho trvalo to vyhrázenie, svedkyňa uviedla, že vtedy je to povedal, potom už nie. S ním sa nerozprávala, ani na neho nepozerala.

Na otázku zástupcu žalobcu, nech svedkyňa uvedie, či to bolo až tak závažné, že musel žalobca odísť z práce a prečo nevolala políciu, svedkyňa uviedla, že on úmyselne ublížil manželovi. Vyhrážal sa jej. Povedali, že s ním už nechcú robiť. Oznamovala to, myslela, že to stačí, keď to povedia na družstve. On bol arogantný človek.

Na otázku zástupcu žalobcu, ktorý bol prítomný dňa 19.8.2013, kedy sa to hlásilo, svedkyňa uviedla, že ona, V., jej manžel, predseda, p. S., myslí, že p. R., T. Y. R.. Pri prvom to riešili aj policajti, aj predseda.

Výsluchom svedkyne V. Y., W.. XX.X.XXXX, trvale bytom L. XX, bolo zistené, že P. Slamka bol konfliktný človek nielen vo vzťahu k Banásovi, ale aj k ostatným. Vyhrážal sa aj jeho manželke. Toto počula aj ona, nech si dáva pozor na miláčika, bo to ešte nie je koniec. Vtedy už išli za predsedom a povedali mu, že s takým človekom sa robiť nedá. Do práce nechodil načas, museli aj za neho robiť.

Na otázku súdu, ako sa žalobca správal na pracovisku, svedkyňa uviedla, že bol sám svoj, ignoroval všetko. Len on všetko robil dobre.

Na otázku súdu, či bol aj agresívny, svedkyňa uviedla, že vo vzťahu k nej nie.

Na otázku súdu, či žalobca svedkyňu niekedy nadával, svedkyňa uviedla, že jej rovno nie, ale vždy si povedal svoje, aká je.

Na otázku súdu, či svedkyňa bola prítomná a čo sa udialo, keď sa udial incident s p. F., svedkyňa uviedla, že áno bola. Nič sa také neudialo, len sa jej vyhrážal.

Na otázku súdu na svedkyňu, či mala obavy zo správania žalobcu, svedkyňa uviedla, že áno, chodila so strachom do práce, lebo nevedela, čo ju čaká.

Na otázku zástupcu žalobcu, akú dlhú dobu bol žalobca agresívny, svedkyňa uviedla, že bol agresívny. Zo začiatku, keď nastúpil tak nebol. Bolo to asi pred 4 rokmi. Asi po dvoch rokoch sa úplne zmenil.

Na otázku zástupcu žalobcu, nech svedkyňa uvedie, prečo sa bála chodiť do práce, keď voči nej žalobca nebol agresívny, svedkyňa uviedla, že lebo nevedela, čo v ten deň sa stane. Vždy boli konflikty. Jej síce nadával, ale nie takým agresívnym tónom, ako F..

Na otázku právneho zástupcu žalovaného na svedkyňu, nech uvedie, kedy vyústil jej pocit strachu o bezpečnosť v práci, či to bolo po fyzickom útoku žalobcu a vyhrázaní, či predtým, svedkyňa uviedla, že sa to stalo až potom.

Výsluchom svedka Q. U., W.. XX.X.XXXX, trvale bytom W. M. XX, súd zistil, že pracuje ako vedúci. Má inú pracovnú dobu, ako ostatní zamestnanci. Nebol prítomný ani pri jednom incidente. Zamestnanci sa mu však sťažovali, že sa im vyhráža. Bol samoľúby, nevypočítateľný. Človek nevedel, ako sa k nemu správať. Do práce tiež chodil s obavami, so strachom, v akej bude nálade. O incidente s p. F. vie od p. F.. Ten mu povedal, že ho udrel. On o tom informoval predsedu a potom zavolať políciu.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, či tá obava strachu, ktorú udáva, bola až taká, že bolo nutné so žalobcom skončiť pracovný pomer, svedok uviedol, že vtedy bola taká atmosféra, že sa bál, akú bude mať náladu, ako sa k nemu správať.

Na otázku súdu na svedka, či mal nejaké konflikty s p. L., svedok uviedol, že áno povadili sa, mal iné názory. Keď potreboval pomôcť, tak mu neprišiel pomôcť.

Na otázku súdu na svedka, či má vedomosť o tom, ako sa žalobca správal na pracovisku, svedok uviedol, že bol samoľúby, nevypočítateľný. Človek nevedel, ako sa k nemu správať. Do práce tiež chodil s obavami, so strachom, v akej bude nálade.

Na otázku súdu na svedka, či bol žalobca agresívny, svedok uviedol, že na neho nie. Priamo nevidel, či aj k ostatným. O incidente s p. F.Á. vie od p. F.. Ten mu povedal, že ho udrel. Informoval predsedu a potom zavolať políciu.

Na otázku súdu na svedka, či pri spomínaných konfliktoch so žalobcom došlo aj k vulgárnym nadávkam, svedok uviedol, že áno, ale aj z jeho strany.

Na otázku súdu na svedka, či svedok niekedy riešil konflikt medzi zamestnancami a p. Slamkom, svedok uviedol, že nie, nemá na to právomoc to riešiť, ale zamestnanci sa mu sťažovali na konflikty s ním, že sa im vyhráždali, že zle parkoval a iné veci. On to potom ďalej hlásil predsedovi.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, ktorý zamestnanci sa sťažovali na žalobcu, svedok uviedol, že F. a V..

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, či sa používali vulgarizmy na pracovisku, svedok uviedol, že na pracovisku sa rozprávajú po šarišsky, aj sa nadávalo, ale napr. momentálne sa vôbec nenadáva.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, či tá obava strachu, ktorú udáva, bola až taká, že bolo nutné so žalobcom skončiť pracovný pomer, svedok uviedol, že vtedy bola taká atmosféra, že sa bál, akú bude mať náladu, ako sa k nemu správať. Teraz, keď príde, tak si na dvore spievajú, asi tak by to prirovnal.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, odkedy pracuje na družstve, svedok uviedol, že od roku 1986.

Na otázku zástupcu žalobcu, či má svedok informáciu o incidente v roku 2010, kedy bol žalobca napadnutý, svedok uviedol, že o tom nemá vedomosť, vtedy tam nepracoval.

Na otázku právneho zástupcu žalovaného na svedka, nech uvedie, či pocit strachu počítaval dlhšiu dobu, alebo až po incidentoch v júli a v auguste 2013, svedok uviedol, že bolo to skôr, ako sa stali incidenty. Nezhody boli aj predtým.

Výsluchom svedka Y. R., W.. XX.XX.XXXX, trvale bytom Š. XXX, súd zistil, že je členom revíznej komisie a bol pozvaný, keď sa zamestnanci sťažovali, že tam nebudú robiť, že tam boli nejaké vyhrážky. Bolo to už skôr, si presne nepamätá, o čo išlo, stretli sa v kancelárii predsedu.

Na otázku súdu na svedka, kto tam bol prítomný, uviedol, že boli tam spolupracovníci, ktorí sú tu ako svedkovia, predseda, podpredseda.

Na otázku súdu, či bol prítomný aj p. L., svedok uviedol, že nie nebol.

Na otázku súdu, či bol svedok prítomný pri doručovaní listín p. L. svedok uviedol, že áno, bol prítomný. Boli tam aj predseda a vedúci. Pán L. papier zobral, ale povedal, že to nepodpíše.

Na otázku súdu na svedka, v akej atmosfére sa to udialo, svedok uviedol, že to bolo kľudné.

Na otázku súdu na svedka, či má vedomosť o tom, aké listiny sa doručovali, svedok uviedol, že výpoveď z pracovného pomeru.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, nech uvedie, kde pracuje, svedok uviedol, že v Rokytove.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, kedy bol p. L. prítomný, či pri odovzdávaní listín, či aj inde, svedok uviedol, že tam, kde bol prítomný, bol prítomný len pri odovzdávaní listín, inde asi nie.

Žalovaný uviedol, že pán Y. bol prítomný pri odovzdávaní listín, pri prejednaní porušenia pracovnej disciplíny a na zasadnutí predstavenstva.

Výsluchom svedka V. R., W.. XX.X.XXXX, trvale bytom L. XX, súd zistil, že nebol prítomný tam, kedy došlo k napadnutiu p. F. a k vyhrážaniu p. F.. Vždy sa žalobcu báli, vždy sa pýtali, kto robí. Keď robil

p. L., tam sa to nedalo, teraz chodia s kludom do roboty. Keď zbil p. F., tak sa každý bál. On mal vždy svoju pravdu. Pravdu mal len on.

Na otázku súdu, či bol žalobca agresívny a vulgárny na pracovisku, svedok uviedol, že on sa s ním nebavil, nekomunikoval s ním, tak mu dal potom pokoj.

Na doplňujúcu otázku súdu, aký bol žalobca k ostatným zamestnancom, svedok uviedol, že na každej zmene vždy niečo bolo, ale on sa s ním nebavil, tak mal od neho pokoj.

Výsluchom svedka W. C., W. X.X.XXXX, trvale bytom L. XX, bolo zistené, že incidenty v práci raz boli, raz neboli. Ak mal p. L. dobrú náladu, bolo dobré, ak zlú náladu, bolo zle. Ak mal zlú náladu, tak bol agresívny ku každému.

Na otázku súdu nech svedok uvedie, či bol svedok prítomný pri incidente pána žalobcu s p. F., svedok uviedol, že bol od nich pár metrov. Nevidel, ako ho buchol, ale počul ľapnutie, otočil som sa a p. F. mal červené líco, tak ho musel buchnúť. Oni sa

tam vtedy hádali, kričali po sebe. Ešte aj potom do seba drgali, musel ich oddeľovať, až potom išiel každý na svoju stranu.

Uviedol, že pri incidente žalobcu s p. F. nebol, počul to len z rečí. P. L. sa k zamestnancom správal podľa nálady.

Na otázku súdu, či bol žalobca agresívny, či nadával ostatným, svedok uviedol, že to bolo pomaly pravidelné.

Na otázku súdu, či aj medzi ním a žalobcom došlo ku konfliktu, svedok uviedol, že áno mali menší konflikt, došlo k slovnej výmene, ale nič vážne.

Na otázku súdu na svedka, či mal na pracovisku pocit ohrozenia o bezpečnosť, svedok uviedol, že niekedy, keď neviete, čo z koho vyletí. Teraz majú na pracovisku klud.

Na otázku súdu, či bol tento pocit spôsobený žalobcom alebo niekým iným, svedok uviedol, že áno žalobcom.

Na otázku zástupcu žalobcu na svedka, čo si svedok predstavuje pod pojmom agresívne správanie, ktoré udával, svedok uviedol, že si to predstavuje, že ak sa ku vám niekto rozbehne a ide vás udrieť, tak to je agresívne. S ním taký konflikt mal a čakal, kedy rozbije tú sánku jemu.

Na otázku právneho zástupcu žalovaného na svedka, či pocit nebezpečia a neistoty vyvrcholil po incidentoch v júli a v auguste 2013, či bol aj skôr, svedok uviedol, že spočiatku nie, potom sa to stupňovalo a vyvrcholilo to po incidentoch.

Zástupca žalobcu uviedol, že zo samotných výpovedí svedkov vyplýva, že všetko sa robilo bez žalobcu, všetky zápisy, jednania. Nebolo preukázané, aby sa vyhrážal p. F., aby sa stal ten druhý skutok. Zamestnávateľ nedal zamestnancovi možnosť sa obhájiť. Bol tam jasný cieľ, ako ochrániť člena predstavenstva. V roku 2010 bol žalobca napadnutý železnou tyčou, vtedy predseda postupoval ináč, nevolal políciu. Poukazuje na čl. 1 ZP a § 13 ZP a to, že sa s ním rovnako nezaobchádzalo. Na skončenie pracovného pomeru nie sú splnené pracovné podmienky. Žalobcovi bol doručený len výpis z uznesenia predstavenstva, aj to po 2 mesačnej prekluzívnej lehote. Chýba prerokovanie so zástupcami. Druhý skutok je nepreukázaný, preto sa ani nevolala polícia, ani sa to nerieši ako priestupok. Preto to nemôže byť ani zvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny. Taktiež za prvý skutok nemôže byť žalobca 2x postihnutý, preto trvá na podanej žalobe.

Právny zástupca žalovaného uviedol, že ich písomných stanovísk a výpovedí svedkov vyplýva, že žaloba nie je dôvodná. Tvrdenia žalobcu sa nepreukázali. Žalovaný postupoval správne, preto navrhujú žalobu zamietnuť a priznať náhradu trov konania.

Z písomného vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného zo dňa 27.2.2014 vyplýva, že medzi navrhovateľom a odporcom došlo dňa 24.07.2006 k uzatvoreniu pracovnej zmluvy v zmysle § 42 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“) - deň nástupu do práce bol určený na deň 25.07.2006. Správanie navrhovateľa počas celej doby trvania pracovného pomeru bolo arogantné, agresívne a veľakrát sa stalo, že neuposlúchol pracovný príkaz zo strany nadriadených. Na pracovisku permanentne svojim správaním vytváral „dusnú atmosféru“ a väčšina pracovníkov odporcu - Agrodružstva Tarnov chodila do zamestnania pravidelne s obavami nielen o svoje psychické ale aj fyzické zdravie a bezpečnosť. Nevhodné správanie navrhovateľa na pracovisku vyvrcholilo dňa 20.07.2013 v čase cca 05.30 hod. v priestoroch maštalne odporcu počas vykonávania prác pri dojení kráv, kde po predchádzajúcej slovnej výmene názorov navrhovateľ pristúpil k p. R. F., W.: XX.XX.XXXX, F. L. XX, a fyzicky ho napadol tak, že ho udrel jedenkrát päťou pravej ruky do oblasti ľavej časti tváre, čím mu spôsobil zranenie, a to zlomeninu kĺbového výbežku

sánky vľavo bez posunu úlomkov, ktoré si vyžiadalo dobu liečenia viac ako 7 dní - od 21.07.2013 do 31.08.2013 a zároveň práceneschopnosť v trvaní od 29.07.2013 do 31.08.2013. O tomto „incidente“ bol spísaný Záznam o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 20.07.2013, ktorý podpísali ako svedkovia vedúci živočíšnej výroby - p. Q. a predseda družstva - Ing. S., ktorí sa dostavili na miesto uvedenej roztržky. O vyhotovení predmetného záznamu vedel aj sám navrhovateľ, avšak tento ho odmietol prevziať. Bezprostredne po tomto násilnom správaní navrhovateľa voči svojmu kolegovi/ spolupracovníkovi bola privolaná aj policajná hliadka OO PZ Kurov. Uvedené konanie navrhovateľa je toho času predmetom trestného stíhania, ktoré bolo vo veci začaté uznesením č.: CVS: I.-XXX/KU-F.-XXXX zo dňa 21.11.2013 podľa § 199 ods. 1 Trestného poriadku pre prečin Ublíženia na zdraví podľa § 156 ods. 1 Trestného zákona na základe Opatrenia Okresnej prokuratúry v Bardejove č. IPn 365/13 zo dňa 19.11.2013. Vzhľadom na to, že sa uvedenou záležitosťou zaoberali/zaoberajú orgány činné v trestnom konaní odporca ako zamestnávateľ voči navrhovateľovi ako zamestnancovi ďalej/zatiaľ túto vec neriešil, resp. nezaoberal sa ňou a pracovný vzťah medzi nimi naďalej riadne trval/pokračoval. V súvislosti s uvedeným odporca chce súdu poukázať na skutočnosť, že po tejto udalosti sa správanie navrhovateľa nijakým spôsobom nezlepšilo. Navrhovateľ nad svojim činom neprejavil žiadnu ľútosť, naopak „tváril sa“ akoby sa nič vážne nestalo a aj naďalej voči svojmu okoliu vystupoval agresívne a neznášanlivo. Na ostatných zamestnancoch, resp. spolupracovníkoch jeho správanie neblaho vplývalo, báli sa ho a odmietali s ním spolupracovať. Ďalší „incident“ na pracovisku navrhovateľ vyvolal dňa 18.08.2013, v popoludňajších hodinách nebezpečne vyhrážal p. F. (manželka p. F. - napadnutý zo strany navrhovateľa dňa 20.07.2013), keď jej povedal: „By sebe patrela svojego miláčka, tonu nie je koniec, žeby še mu ešte pysky nerozleceli“ a to ešte pred ďalšími tromi (3) spolupracovníkmi - svedkami. O tejto mimoriadne udalosti bol v ten istý deň, t. j. 18.08.2013, opäť spísaný Záznam o porušení pracovnej disciplíny (navrhovateľ ho znovu odmietol prevziať). Vzhľadom na uvedené odporca chce dať do pozornosti súdu najmä skutočnosť, že po neprístojnom excese (jeden z mnohých) na pracovisku zo strany navrhovateľa, bola p. F. vo veľmi zlom psychickom stave. Do kancelárie vedenia odporcu - Agrodružstva Tarnov, prišli s ďalšími svedkami tejto udalosti v šoku, uplakaná, vystrašená a s obavami nielen o zdravie a život, ale aj o život a zdravie svojho manžela (vzhľadom na výtržnosť navrhovateľa dňa 20.07.2013, ktorej obeťou bol jej manžel - p. F.). Tak ako p. F. aj ďalší zamestnanci odporcu, ktorý mali v ten deň zmenu poukázali na dlhodobé a pravidelne sa opakujúce nenormálne správanie sa navrhovateľa, ktoré sa toho času neustále stupňuje nielen vo vyvíjaní psychického nátlaku, ale prerastá až do fyzických útokov navrhovateľa voči jeho kolegom/ spolupracovníkom. Prítomní zamestnanci vzhľadom na fyzicky útok navrhovateľa na p. F. a následný verbálny útok na p. F.Ú. mali strach a odmietali pracovať. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti sa na zasadnutí Predstavenstva AD Tarnov dňa 13.09.2014 v bode 7 ods. 18 a 19 prejednal záznam o závažnom porušení pracovnej disciplíny navrhovateľa zo dňa 20.07.2013 a zo dňa 18.08.2013. Predstavenstvo družstva v bode 7 ods. 19 s poukazom na všetky okolnosti tohto prípadu skonštatovalo, že správanie sa navrhovateľa - p. Slamku na pracovisku je veľmi agresívne, vytvára atmosféru strachu na pracovisku a ohrozuje zdravie a bezpečnosť ostatných spolupracovníkov. Predstavenstvo družstva za toto preukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny a okamžite skončilo pracovný pomer s navrhovateľom podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. V súvislosti s hore uvedenými zákonnými podmienkami okamžitého skončenia pracovného pomeru odporca uvádza, že si tieto zákonom dané požiadavky platného skončenia pracovného pomeru riadne splnil. Ďalej poukazuje aj na to, že rozhodovanie o ukončení pracovného pomeru je v plnej kompetencii predstavenstva družstva ako voleného orgánu členskej schôdze. Zároveň podotýka, že pri spísaní záznamov o

porušení pracovnej disciplíny zo dňa 20.07.2013 a zo dňa 18.08.2013 ako aj pri rokovaní Predstavenstva Agrodružstva Tarnov boli prítomní členovia kontrolnej komisie p. Y. Q. E. T. R. Y.Š. - orgán, ktorý zvolila členská schôdza ako zástupcu zamestnancov a členov družstva a zároveň p. R. R. - člen predstavenstva a referent pre BOZP. Taktiež bola dodržaná aj zákonná lehota v zmysle § 68 ods. 2 ZP. nakoľko predmetné závažné porušenie pracovnej disciplíny (v nadväznosti na ďalšie opakujúce sa neprístojné správanie navrhovateľa) sa uskutočnilo dňa 18.08.2013 a odporca o veci platne rozhodol dňa 13.09.2013. Uvedené písomné rozhodnutie odporcu bolo navrhovateľovi riadne doručené, čo preukazuje aj Záznam o doručení doporučených zásielok (+ priložené prílohy) zo dňa 25.09.2013. Takýto postup odporca musel zvoliť z dôvodu, že sa predmetné dokumenty predseda Agrodružstva Tarnov (Ing. S.) rozhodol doručiť navrhovateľovi osobne do vlastných rúk spolu s ďalšími tromi (3) svedkami (p. R. R., T. U. Q., T. R. Y.), nakoľko po predchádzajúcich zlých skúsenostiach s agresívnou a nevypočítateľnou povahou/ správaním navrhovateľa dbal o svoju bezpečnosť. Navrhovateľ - p. Slamka predmetné dokumenty prečítal, prevzal ich avšak tak, ako aj v prípade záznamov o porušení pracovnej disciplíny, odmietol ich prevzatie potvrdiť svojim podpisom. Odporca chce upriamiť pozornosť súdu na skutočnosť,

že následne po doručení rozhodnutia Predstavenstva Agrodružstva Tarnov o okamžitom skončení pracovného pomeru si navrhovateľ ešte v ten istý deň prišiel osobne do kancelárie odporcu vyžiadať všetky podklady, ktoré je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru (potvrdenie o zamestnaní, resp. zápočtový list; potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti a pod.). Tieto dokumenty mu však neboli odovzdané hneď, ale po ich vypracovaní mu toho večera boli vložené do poštovej schránky v mieste trvalého bydliska. Z uvedeného je teda možné usúdiť, že navrhovateľ okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodov, ktoré sú uvedené v rozhodnutí Predstavenstva akceptoval. Vzhľadom na vyššie uvedené okolnosti odporca nepredpokladal, že by navrhovateľ trval na ďalšom zamestnávaní a to až do doručenia listu zo dňa 26.09.2013, v ktorom navrhovateľ popiera všetky skutočnosti, ktoré viedli k okamžitému skončeniu jeho pracovného pomeru s odporcom a zároveň v ktorom odporcovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žiadosť navrhovateľa o ďalšie zamestnávanie odporca považuje za neopodstatnenú a irelevantnú a zároveň poukazuje na to, že bez ohľadu na rozhodnutie súdu v tejto veci, odporca nezamýšľa navrhovateľa ďalej zamestnávať, nakoľko dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa považuje za platné a dostatočne odôvodnené a zároveň preukázané. Vzhľadom na to, že navrhovateľ nemal záujem o zmierlivé vyriešenie tejto záležitosti, preto odporca trvá na platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom. V súvislosti s tým odporca žiada súd, aby prihliadol na doterajšie agresívne a neznášanlivé správanie sa navrhovateľa nielen voči svojim spolupracovníkom, ale aj voči samotnému odporcovi, resp. svojim nadriadeným, kedy okrem iného viackrát úmyselne neuposlúchol ich pokyny, čím sa dopustil porušenia základných povinností zamestnanca, ktoré vyplývajú z § 81 písm. a) 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.“ Odporca si uvedomuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľa je výnimočným spôsobom skončenie pracovného pomeru a preto uplatňovať len v obzvlášť ojedinelých prípadoch. Odporca sa však k tomuto riešeniu, vzhľadom na všetky vyššie špecifikované dlhodobé a permanentne neprístojné správanie navrhovateľa na pracovisku, uchýlil preto, nakoľko ide o takú výnimočnú situáciu, keď by nebolo spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca, ktorý už fyzicky napadol iného zamestnanca ďalej sa vyhráždal a tým vytváral potenciálnu hrozbu ďalšieho útoku voči zamestnancom a tým aj pocit strachu na pracovisku. Podľa Rozsudku NS ČR, sp. zn.: 21 Cdo 617/2005: „Pre posúdenie, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, zákon neustanovuje z akých hľadísk má súd vychádzať. V ZP ani v ostatných pracovnoprávných predpisoch nie sú tieto pojmy definované, pričom na ich vymedzení závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny. Vymedzenie hypotézy právnej normy závisí teda v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu; súd môže prihliadnuť pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny k osobe zamestnanca, k funkcii ktorú zastáva, k jeho doterajšiemu postoju k pracovným úlohám, k dobe a situácii, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, ku spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojim konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, a pod. Zákon tu ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, rozhodnutie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým skončením alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval. Preto navrhol žalobu zamietnuť ako nedôvodnú.

Z trestného rozkazu Okresného súdu Bardejov zo dňa 2.5.2014, sp. zn. 2T 73/2014 bolo zistené, že Maximilián S I a m k a (žalobca) bol uznaný za vinného, že dňa 20.07.2013 v čase okolo 05,30 hod. v priestore maštaľne na hospodárskom dvore v obci Sveržov, okr. Bardejov, počas vykonávania prác pri dojení kráv a po predchádzajúcej vzájomnej slovnej výmene názorov, pristúpil k R. F., W. . XX.XX.XXXX, trvale bytom L. Č. . XX, okr. Bardejov a toho po slovách, cit. „co teľo frajeruješ, mam ci prijebac teraz abo potom“, fyzicky napadol tak, že ho udrhel jeden krát päťou pravej ruky do oblasti ľavej časti tváre, čím mu takto spôsobil zranenie a to zlomeninu kĺbového výbežku sánky vľavo bez posunu úlomkov, ktoré si vyžiadalo dobu liečenia od 21.07.2013 do 31.08.2013 a práceneschopnosť v trvaní od 29.07.2013 do 31.08.2013, teda inému úmyselne ublížil na zdraví, čím spáchal prečin ublíženia na zdraví podľa § 156 ods. 1 Trestného zákona. Za to bol odsúdený k trestu odňatia slobody v trvaní 6 /šiestich/ mesiacov, pričom sa výkon uloženého trestu obvinenému podmienenčne odkladá a určila sa skúšobná doba v trvaní 1 /jedného/ roka. Trestný rozkaz je právoplatný dňom 23.5.2014. Opravný prostriedok podaný nebol.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. (ďalej len ZP, účinného v čase trvania a skončenia pracovného pomeru) 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 § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch 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. 3 a 4.

Podľa § 70 ZP 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 § 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 § 81 ZP zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

Podľa § 38 ods. 1, 2 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

Podľa § 11a ZP § 11a (Zástupcovia zamestnancov) zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

Podľa § 74 ZP (Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie

pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa Čl. 2 ZP pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa čl. 1 ZP fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa § 13 ZP zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ZP je výnimočným spôsobom skončenia - rozviazania pracovného pomeru. Jedná sa o jednostranný úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom len v subjektívnej lehote dvoch mesiacov, kedy sa o dôvode pre okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, najneskôr v objektívnej lehote jedného roka odo dňa vzniku dôvodu. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru možno uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť / § 77 ZP /. Obe uvedené lehoty sú lehotami prekluzívnymi, pričom neuplatnením práv v týchto lehotách, dochádza k zániku nárokov / nároku zamestnávateľa ukončiť okamžite pracovný pomer so zamestnancom a nároku zamestnanca uplatniť neplatnosť rozviazania pracovného pomeru na súde/. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru sú taxatívne uvedené v zákone. Jedným zo spôsobov okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. Musí sa jednať o zavinené porušenie pracovných povinností vyplývajúce z pracovnej zmluvy a musí sa jednať o takú intenzitu a charakter porušenia, ktorý by odôvodňoval postih vo forme okamžitého skončenia pracovného pomeru. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nemožno ho dodatočne meniť. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ urobiť písomne a stanovenej lehote ho musí doručiť druhému účastníkovi - teda v tomto prípade zamestnancovi - žalobcovi. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca [§ 47 ods. 1 písm. b), § 81 a 82]. Na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z neobstaranosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny možno považovať napr. opakovanú neospravedlnenú neúčast' v práci, napadnutie nadriadeného, či spoluzamestnanca a pod.. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru sa musia uplatniť v lehote 2 mesiacov odo dňa, kedy sa zamestnávateľ o dôvode dozvedel (prekluzívna lehota). Zamestnávateľ je povinný okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je jeho skončenie neplatné.

Z výsledkov vykonaného dokazovania má súd za jednoznačne preukázané, že pracovný pomer žalobcu so žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy 24.7.2006. Ako miesto výkonu práce bol dohodnutý Sveržov. Deň nástupu do zamestnania bol dohodnutý dňom 25.07.2006.

Čo sa týka doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi uskutočneného listami žalovaného zo dňa 20.9.2013 súd poukazuje na doklady predložené žalobcom aj žalovaným (výpisy z rozhodnutí predstavenstva družstva - ako štatutárneho orgánu), pričom samotný žalobca konštatuje vo svojej žalobe ich doručenie dňa 25.9.2013 na pracovisku. Teda súd ma za to, že mu listiny boli riadne doručované v súlade s 38 ods. 1 ZP. Preto deň 25.09.2013 súd považoval za deň doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi a tým pádom za deň skončenia pracovného pomeru (keďže účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastávajú dňom jeho doručenia druhému účastníkovi) a týmto dňom začala plynúť žalobcovi lehota na podanie žaloby na súd o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedeného súd konštatuje, že žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola na súde uplatnená včas, teda v dvojmesačnej lehote odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť v zmysle § 77 ZP, keďže pracovný pomer skončil dňom 25.09.2013 a žaloba bola podaná na súde dňa 20.11.2013.

Z vykonaného dokazovania (predložených listín žalovaným, čiastočne žalobcom a výpoveďami svedkov a trestného spisu) ďalej vyplýva, že dňa 20.7.2013 došlo k fyzickému útoku na p. F. zo strany žalobcu. Za uvedené konanie bol žalobca právoplatne odsúdený (viď rozhodnutie sp. zn. 2T 73/2004). Následne sa žalobca dňa 18.8.2013 nevhodne správal k p. F., čo potvrdili opätovne aj svedkovia. Uvedené správanie sa žalobcu bolo prejednané dňa 20.7.2013 a 19.8.2013 - záznamom a dňa 13.9.2013 prejednané na zasadnutí predstavenstva žalovaného (štatutárneho orgánu družstva) za prítomnosti väčšiny jeho členov, aj za prítomnosti člena revíznej komisie. Vzhľadom k tomu, že žalobcovi bolo oznámené nevhodné správanie a jeho riešenie a to formou okamžitého skončenia pracovného pomeru až dňa 25.9.2013, pre posúdenie splnenia podmienok včasnosti v zmysle § 68 ods. 2 ZP, bolo potrebné

sa zaoberať jeho nevhodným správaním sa (závažným porušením pracovnej disciplíny) dňa 18.8.2013. Pri skutku zo dňa 20.7.2013 (č. 1) uplynula 2 - mesačná prekluzívna lehota. Samozrejme s ohľadom na nevhodnosť a neadekvátnosť tohto správania žalobcu na pracovisku, súd prihliadal aj na toto porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom vo vzťahu k následkom, ktoré toto nehodné agresívne správanie sa žalobcu vyvolalo u žalovaného - zástupcov aj jeho ďalších spolupracovníkov a to obavy o svoju bezpečnosť a zdravie, ako to vyplýva z ich svedeckých výpovedí. To znamená, že fyzický útok žalobcu na p. F. mohol objektívne vyvolať u ostatných zamestnancov túto obavu a tým pádom aj nevhodné slovné vyjadrenia sa žalobcu vo vzťahu k p. F., ktoré súd považuje výpoveďami svedkov za preukázané, mohlo spôsobiť u ostatných zamestnancov a u p. F. vyššiu mieru ostražitosť a zvýšiť citlivosť na takéto správanie sa. Podľa názoru súdu bolo v konaní objektívne preukázané, že žalobca sa správal nevhodne k svojim spolupracovníkom, najmä k manželom F., čo vyústilo do napadnutia p. F. (o čom súd nemá žiadne pochybnosti vzhľadom na právoplatné odsúdenie žalobcu) a následne do nevhodného slovného útoku na p. F. vo vzťahu k jej manželovi ako je vyššie udávané (v preklade „ ešte nie je koniec, že sa mu ústa rozletia „, ďalej ako skutok č. 2). Svedkovia potvrdili jeho nenáležité správanie sa na pracovisku, konflikty s ním pripustili aj iní zamestnanci. Žalobca žiadnym dôkazom nepreukázal, že sa takto nevhodne nesprával. Súd pokladá takéto správanie sa na pracovisku za úplne nemiestne, neadekvátne a za správanie sa v rozpore s dobrými mravmi, v rozpore s morálkou a všeobecnými zásadami správania sa medzi ľuďmi. Súd nemôže akceptovať takéto konanie a pokladá ho za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Takéto správanie je neakceptovateľné na ktoromkoľvek mieste, nie len na pracovisku. Súd sa preto nestotožnil s námietkou žalobcu, že ku skutku č. 2 nedošlo, že nebol prejednaný v rámci 2 - mesačnej prekluzívnej lehoty danej § 68 ods. 2 ZP a že sa nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako nemožno prisvedčiť námietke, že sa nemôže jednať o závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže uvedený slovný útok žalobcu na p. F. nebol ohlásený na políciu ako priestupok, či trestný čin a že sa v tejto veci nevedie žiadne správne či trestné konanie. Uvedené neznamena, že konanie žalobcu nenaplnia znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Vo vzťahu k náležitostiam okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 20.9.2013 má súd za to, že spĺňa zákonom stanovené náležitosti dané § 68 ods. 1 písm. b) ZP a § 70 ZP a teda 1/ písomná forma, 2/ uvedenie zákonného ustanovenia, na základe ktorého došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP, 3/ skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru - závažné porušenie pracovnej disciplíny s presným popisom správania sa žalovaného a obav ostatných pracovníkov o bezpečnosť a zdravie, 4/ doručenie žalobcovi v stanovenej lehote v § 68 ods. 2 ZP, 5/ prerokovanie oprávneným orgánom družstva - zamestnávateľa žalobcu, predstavenstvom (štatutárnym orgánom) za prítomnosti členov revíznej komisie a podpísanie listín tak predsedom družstva a dvoma členmi predstavenstva (tak ako to vyžaduje Obch. zákonník v § 243). Správanie žalobcu sa prejednávalo aj s ostatnými zamestnancami ako to vyplýva zo záznamov o porušení pracovnej disciplíny. Zároveň k prejednaniu skončenia pracovného pomeru odborovým orgánom súd dodáva, že v priebehu konania nebolo zistené, aby u zamestnávateľa pôsobil odborový orgán, či zamestnanecký dôverník, u ktorého by bolo možné žiadať o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Porušenie pracovnej disciplíny žalobcu bolo dňa 19.8.2013 prejednané aj členmi revíznej komisie volenej členskou schôdzou. Menovaní členovia revíznej komisie boli prítomní aj pri prejednaní skončenia pracovného pomeru so žalobcom na zasadnutí predstavenstva žalovaného dňa 13.9.2013. Preto súd považuje podmienku danú § 74 ZP za splnenú. V tomto sa tiež žiada uviesť, že so žalobcom skončilo okamžite pracovný pomer družstvo, t.j. zamestnávateľ, nie predstavenstvo. Predstavenstvo je štatutárnym orgánom družstva a pri písomných právnych úkonoch sa vyžaduje podpis jeho dvoch členov (uvedená podmienka je splnená). Okamžité skončenie pracovného pomeru preto prerokoval oprávnený orgán - štatutárny orgán družstva - jeho predstavenstvo Uvedené vyplýva priamo z predložených listín. Je samozrejme, že listiny podpisoval za družstvo jeho predseda (§ 243 ods. 6 Obch. zák.). V listinách zo dňa 20.9.2013 bol žalobca presne oboznámený s dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd sa nestotožnil s námietkami žalobcu o diskriminácii ani, že bol potrestaný dvakrát za ten istý skutok nakoľko diskriminácia žalobcu ako zamestnanca nebola zistená, práve naopak skôr sám žalobca svojim správaním vytváral nevhodné pracovné prostredie, ako to potvrdili jeho spolupracovníci, ktorí odmietali kvôli nemu chodiť do práce. Vo vzťahu k dvojitému potrestaniu za ten istý skutok (zrejme vo vzťahu k trestnému konaniu žalobcu) súd dodáva, že u žalobcu došlo k skončeniu pracovného pomeru na základe slovného útoku na p. F., ako je vyššie konštatované.

Z uvedených dôvodov súd považuje okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným listom zo dňa 20.9.2013 za platné a preto bola žaloba zamietnutá.

O trovách konania bude rozhodnuté do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia podľa § 151 ods. 3 O.s.p..

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie na Okresný súd Bardejov v lehote 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods.3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§205 ods.1 O.s.p).

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

- a) v konaní došlo k vadám 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 neobstoí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a)
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods.2 O.s.p.).

Odvolanie 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.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov, ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.