

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/4/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7813205386
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2014:7813205386.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Alexandra Husivargu a JUDr. Gizely Majerčákovej v právnej veci žalobkyne: P. F. A., P. L. I., J. XX, zastúpená JUDr. Pavlom Kontrom, advokátom, so sídlom v Rožňave, Čučmianska dlhá 21, proti žalovanej : R. R. L., D. Y. K. Y. E., H. X., IČO: 35 526 882, (bývajúca v Rožňave, Sama Czabana 2), zastúpená JUDr. Alexandrom Milkom, advokátom, so sídlom v Rožňave, Cyrila a Metoda 4, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Rožňava č.k. 9Cpr/2/2013-73 zo dňa 20. marca 2014

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Žalovaná je povinná nahradiť žalobkyňi trovy odvolacieho konania vo výške 69,91 € a tieto zaplatiť na účet jej právneho zástupcu JUDr. Pavla Kontru do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Rožňava (ďalej len súd prvého stupňa alebo len súd) rozsudkom označeným v záhlaví určil, že rozviazanie pracovného pomeru dané žalovanou žalobkyňi dňa 12.3.2013 je neplatné. Zaviazal žalovanú uhradiť žalobkyňi trovy konania v sume 343,46 € do troch dní od právoplatnosti rozsudku na účet právneho zástupcu žalobkyne.

Vykonaným dokazovaním vzal za preukázané, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovanej na základe pracovnej zmluvy zo dňa 4.8.2008 ako zdravotná sestra. Počnúc dňom 1.4.2012 žalobkyňa pracovala u žalovanej na polovičný úväzok ako zdravotná sestra a na polovičný úväzok ako administratívna pracovníčka. Dňa 12.3.2013 žalovaná vypracovala listinu s názvom „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou“, z obsahu ktorej vyplýva, že žalovaná rozvážuje pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou od 18.3.2013 bez uvedenia výpovednej lehoty. Ďalej z obsahu tejto listiny súd zistil, že žalovaná žalobkyňu opakovane upozorňovala na porušovanie pracovnej disciplíny a z dôvodu opätovného porušenia pracovnej disciplíny pristupuje k okamžitému rozviazaniu pracovného pomeru so žalobkyňou. V tejto listine žalovaná ďalej uviedla, že žalobkyňa posledné dva týždne prichádzala do práce s polhodinovým oneskorením a pri upozornení na túto skutočnosť nechcela sa ani ospravedlniť, reagovala na upozornenie urazene a bez snahy o nápravu. Už predtým ju pritom upozornila, že opakovane jej nepripravuje ako lekárke veci k práci a dôvodom rozviazania pracovného pomeru je teda nerešpektovanie nariadení zo strany lekára. S obsahom tohto listu žalovaná žalobkyňu oboznámila, avšak pokiaľ chcela túto listinu odovzdať žalobkyňi na pracovisku dňa 12.3.2013 v poobedňajších hodinách, žalobkyňa s obsahom tejto listiny nesúhlasila a odmietla ju prevziať. Žalovaná vlastnoručným písmom napísala do dolnej časti vyššie uvedenej listiny, že žalobkyňa odmietla podpísať rozviazanie pracovného pomeru. Súd vychádzajúc z tejto listiny dospel k záveru, že žalovaná doručovala žalobkyňi

listinu obsahujúcu rozviazanie pracovného pomeru dňa 12.3.2013 na pracovisku, avšak žalobkyňa túto odmietla prevziať, a teda došlo k splneniu účinkov doručenia v zmysle ust. § 38 ods. 4 Zák. práce. Následne žalovaná listom zo dňa 18.3.2013 vyzvala žalobkyňu, aby okamžite nastúpila do práce a opakovane tak urobila listom zo dňa 27.3.2013, v ktorom výslovne uviedla, že výpoveď, ktorú jej dala 12.3.2013, je neplatná. Žalobkyňa na túto výzvu odpovedala listom zo dňa 2.4.2013 v tom zmysle, že do práce nenastúpi, pretože okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a ona netrvá na tom, aby ju žalovaná ako zamestnávateľ ďalej zamestnávala. Uviedla, že je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie a požiadala o vyplatenie náhrady mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov v súlade s ust. § 79 ods. 4 Zák. práce. Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Rožňava zo dňa 19.4.2013 bola s účinnosťou od 19.3.2013, t.j. odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania, zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Z vykonaných dôkazov súd dospel k záveru, že žalovaná právny úkon, ktorý mala v úmysle urobiť, nazvala „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou“. Vychádzajúc však z obsahu vyššie uvedenej listiny zo dňa 12.3.2013 súd konštatoval, že ide o právny úkon neurčitý, zmätočný a nezrozumiteľný, ktorý nemá ani náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 Zák. práce a ani náležitosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 61 Zák. práce, nakoľko v oboch prípadoch skončenie pracovného pomeru musí byť formulované tak, aby z tohto úkonu bolo zrejmé, podľa ktorého zákonného ustanovenia sa dáva a dôvod skončenia pracovného pomeru musí byť skutkovo vymedzený tak, aby nebol zameniteľný s iným dôvodom. Vzhľadom na vyššie uvedené nedostatky právneho úkonu - rozviazania pracovného pomeru určil, že rozviazanie pracovného pomeru dané žalovanou žalobkyňi dňa 12.3.2013 je neplatné.

O trovách konania rozhodol v zmysle ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a priznal ich náhradu úspešnej žalobkyňi proti neúspešnej žalovanej.

Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podala odvolanie žalovaná z dôvodov podľa ust. § 205 ods. 2 písm. a/,c/,d/ a f/ O.s.p. a navrhla zmeniť napadnutý rozsudok a žalobu žalobkyne zamietnuť. Výrok rozsudku považuje za nesprávny, pretože súd určuje neplatnosť rozviazania pracovného pomeru bez toho, aby bola uvedená forma rozviazania pracovného pomeru, ktorú súd posudzoval a o ktorej vyslovil, že je neplatná. Súd pritom rozporne posudzoval listinu zo dňa 12.3.2013, keď na jednej strane uvádza, že žalobkyňa neprejavila písomný súhlas s odvolaním výpovede, a následne uvádza, že listina zo dňa 12.3.2013 nemá náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a ani náležitosti výpovede bez toho, aby podrobne uviedol, o aké náležitosti sa má jednať a ktoré náležitosti konkrétne listina zo dňa 12.3.2013 neobsahuje. Bez uvedenia konkrétnych dôvodov teda len konštatuje, že rozviazanie pracovného pomeru je nezrozumiteľné a zmätočné. Namietala ďalej, že súd mal vyhodnotiť jednak obsah listiny, ale aj úmysel žalovanej, čo listinou mienila uskutočniť. Žalovaná na pojednávaní výslovne uviedla, že mienila skončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou s tým, žeby jej táto výpovedná lehota plynula od 18.3.2013, lebo nevedela, že výpovedná lehota začína plynúť až od 1. dňa nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Pokiaľ v listine zo dňa 12.3.2013 napísala, že okamžite pristupuje k rozviazaniu pracovného pomeru, myslela na to, že okamžite rozvážuje so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou. Mala teda v úmysle rozviazať pracovný pomer výpoveďou pre opakované porušovanie pracovnej disciplíny, pričom aj dňa 12.3.2013 žalobkyňa opätovne porušila pracovnú disciplínu, a preto jej dala výzvu k náprave. Keďže žalobkyňa odmietla túto výzvu podpísať a neospravedlnila sa, rozhodla sa, že okamžite v ten deň pristupuje k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou so začiatkom plynutia výpovednej lehoty 18.3.2013. V žiadnom prípade nemala úmysel skončiť pracovný pomer okamžitým zrušením ku dňu 12.3.2013. Špecifikovala pritom aj dôvody, pre ktoré sa rozhodla skončiť pracovný pomer výpoveďou, a to je nerešpektovanie jej nariadení žalobkyňou a oneskorené príchody do práce v posledných dvoch týždňoch bez snahy o nápravu. Tieto dôvody považovala za tak závažné, že mohla pristúpiť aj k rozviazaniu pracovného pomeru okamžitým skončením, avšak ona mienila rozviazať pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny tak, ako to má na mysli § 63 ods. 1 písm. e/ Zák. práce. Súd sa pritom vôbec dôvodmi uvedenými v listine zo dňa 12.3.2013 nezaoberal a neskúmal otázku závažnosti porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne. Tvrdila ďalej, že 12.3.2013 sa rozhodla, že dá žalobkyňi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, a preto žalobkyňu oboznámila s dôvodom výpovede a umožnila sa jej vyjadriť v zmysle § 63 ods. 6 Zák. práce. Žalovaná dôvody odmietla, čo je zaznačené aj na samotnej listine

zo dňa 12.3.2013. Žalobkyňa vo svojej výpovedi potvrdila, že 12.3.2013 jej žalovaná oznámila, že nie je spokojná s jej prácou, a vytýkala jej veci, ktoré aj uviedla v listine obsahujúcej rozviazanie pracovného pomeru a v ten deň jej písomné vyhotovenie tejto listiny neodovzdala na pracovisku a následne jej rozviazanie pracovného pomeru doručila poštou doporučenou zásielkou. Namietala záver súdu o splnení účinkov doručenia v zmysle ust. § 38 ods. 4 Zák. práce, pretože odmietnutie prevzatia výpovede žalobkyňou na pracovisku dňa 12.3.2013 nebolo preukázané, pričom však nebolo preukázané ani doručenie výpovede žalobkyňi poštou. Tvrdila, že nedoručovala výpoveď ani poštou, ani osobne a žalobkyňu dňa 12.3.2013 len oboznamovala s dôvodmi výpovede v zmysle § 63 ods. 6 Zák. práce. Takto nenastali účinky doručenia a súd mal preto žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Vytýkala súdu, že nevykonala žiadne dokazovanie na preukázanie, že výpoveď mala žalovaná doručovať dňa 12.3.2013 na pracovisku, pričom samotná žalobkyňa poprela, žeby jej výpoveď bola doručovaná na pracovisku. Pokiaľ súd dospel k záveru, že nastali účinky doručenia, mal vykonať dokazovanie na dôvody výpovede uvádzané v listine zo dňa 12.3.2013 a až po vykonanom dokazovaní rozhodnúť o platnosti, resp. neplatnosti výpovede. Z týchto dôvodov navrhla zmeniť rozsudok súdu prvého stupňa.

V doplnení odvolania (č.l. 88 a nasl.), ktoré podala žalovaná osobne, uviedla, že žalobkyňa od 27.2.2013 začala chodiť do práce s polhodinovým meškaním. Takto tomu bolo aj dňa 12.3.2013, kedy ju upozornila, že do práce má chodiť o 7.00 hod. a popoludní asi okolo 15. hod. je dala upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré žalobkyňa odmietla prevziať a podpísať. Vyjadrila sa, že jej dá výpoveď, čo žalovanú nahnevalo, a tak začala sama vyhotovovať výpoveď pre žalobkyňu. Výpoveď žalobkyňa odmietla prevziať a podpísať a nakoniec sa rozhodla podpísať, že odmieta podpísať rozviazanie pracovného pomeru (citácia z doplnenia odvolania č.l. 89 spisu). Výpoveď zostala na stole a túto si žalobkyňa bez vedomia žalovanej zobrala a neskôr to začala zneužívať. S touto kópiou sa išla hlásiť aj na úrad práce, kde bola zaradená do evidencie nezamestnaných. Nasledujúce dni žalobkyňa do práce neprišla, a preto ju 18.3.2013 vyzvala na nástup do práce, na čo vôbec nereagovala a opakovane to urobila aj dňa 27.3.2013. Mala snahu sa aj so žalobkyňou mimosúdne vypořadať, k čomu však nakoniec z viny žalobkyne nedošlo. Poprela, žeby výpoveď doručovala žalobkyňi poštou. Prvýkrát jej doručovala zásielku poštou, a to výzvu na nástup do práce zo dňa 18.3.2013, ktorú žalobkyňa prevzala 20.3.2013. Pred týmto dátumom nedoslala žiaden iný list. O tom predložila aj všetku písomnú korešpondenciu, vrátane podacích lístkov a potvrdení o dodaní. Dňa 29.4.2013 so žalobkyňou okamžite skončila pracovný pomer.

Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu navrhla rozsudok ako vecne správny potvrdiť. K námietke o neurčitosti formulácie výroku, ktorým súd určil rozviazanie pracovného pomeru za neplatné uviedla, že tento dôsledok je daný formuláciou samotného právneho úkonu žalovanej zo dňa 12.3.2013, ktorý je zmätočný a neurčitý. Chýbajúce náležitosti výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru súd uviedol s odkazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré aj cituje a z týchto vyplývajú náležitosti týchto úkonov. Tieto náležitosti potom aj ďalej rozvádza, a preto námietka nepreskúmateľnosti je nedôvodná. Pokiaľ ide o hodnotenie úmyslu žalovanej, s poukazom na ust. § 35 ods. 2 Obč. zák. a § 15 Zák. práce konštatovala, že na vôľu žalovanej by súd mohol prihliadnuť len v prípade, ak by táto nebola v rozpore s jazykovým prejavom. Tento prejav však bol zmätočný a z jeho obsahu nie je zrejmé pre žalobkyňu ani pre súd, akým spôsobom mienila pracovný pomer ukončiť. Vzhľadom na formálne vady úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru nebolo preto potrebné skúmať hmotnoprávne podmienky, t.j. závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o námietku o nepreukázaní účinkov doručenia v zmysle § 38 ods. 4 Zák. práce, žalobkyňa poukázala na výpoveď žalovanej, z ktorej mal súd za preukázané, že žalobkyňa odmietla podpísať prevzatie rozviazania pracovného pomeru, pričom žalovaná sama v dolnej časti listiny napísala o tom poznámku. Tvrdenie žalovanej, že dňa 12.3.2013 nedoručovala žalobkyňi skončenie pracovného pomeru, iba ju oboznamovala s dôvodmi výpovede, je preto iba účelové.

Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie žalovanej ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p. v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 212 ods. 1,3 O.s.p. a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 205 ods. 2 písm. a/,c/,d/ a f/ O.s.p.) a dospel k záveru, že odvolaniu žalovanej nie je možné vyhovieť.

Rozsudok je vo výroku vecne správny, preto ho odvolací súd podľa ust. § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 25. novembra 2014 o 9.00 hod v pojednávacej miestnosti č.dv. 202, II. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach dňa 18. novembra v zmysle ust. § 156 ods. 1,3 O.s.p..

Odvolací súd dospel k záveru, že žalovanou namietané odvolacie dôvody nie sú naplnené.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu a náležite zistil skutkový stav, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 132 O.s.p., z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom nebola zistená žiadna vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto odvolací súd rozsudok ako vecne správny podľa ust. § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že rozviazanie pracovného pomeru medzi účastníkmi konania zo dňa 12.3.2013 je neplatné z dôvodu, že ide o úkon neurčitý a zmätočný, nie je z neho zrejmé, či ide o rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením a nemá ani náležitosti predpísané v ust. § 61 Zák. práce pre výpoveď a ani náležitosti predpísané pre okamžité skončenie v ust. § 68 a § 70 Zák. práce, ktoré zákonné ustanovenia sú podrobne citované v odôvodnení napadnutého rozsudku.

Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru, adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru medzi iným musí byť písomná a doručená (viď § 61 ods. 1 Zák. práce), zamestnávateľ v nej môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zák. práce, ktorý v nej musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 61 ods. 2 Zák. práce).

Okamžité skončenie 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 rovnako predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medzi iným musí byť písomné, v stanovenej lehote musí byť doručené druhému účastníkovi, musí v ňom byť vymedzený skutkovo jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (§ 70 Zák. práce) a zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v ust. § 68 ods. 1 Zák. práce. Pre uplatnenie tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru je ustanovená lehota dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie zamestnávateľ dozvedel (§ 68 ods. 2 Zák. práce).

Pre obidva vyššie uvedené spôsoby skončenia pracovného pomeru sa vyžaduje v ich písomnom vyhotovení uvedenie dôvodu 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 prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede a platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby ich 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 alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné. Nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru.

Kombinácia vyššie uvedených spôsobov skončenia pracovného pomeru je neprípustná a z prejavu vôle smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru musí byť zrejmé, ktorý zo spôsobov skončenia

pracovného pomeru účastník pracovnoprávneho vzťahu uplatnil, aby bolo možné posúdiť splnenie zákonom predpísaných formálnych a obsahových náležitostí pre jeho platnosť.

V prejednávanej veci súd na základe vykonaného dokazovania dospel k správneému záveru, že z listiny vyhotovenej žalovanou dňa 12.3.2013 a označenej ako „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou“ nie je možné zistiť, či ide o prejav vôle smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením. Označenie tohto právneho úkonu ako výpoveď samo osebe nepostačuje pre jednoznačný záver, že týmto právnym úkonom došlo k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou, a to vzhľadom na vzájomne si odporujúci obsah tohto právneho úkonu. Žalovaná vo vyššie uvedenom písomnom právnom úkone uvádza, že rozvážuje pracovný pomer výpoveďou so žalobkyňou od 18.3.2013 a zároveň uvádza, že pristupuje k okamžitému rozviazaniu pracovného pomeru. Poukazuje aj na porušovanie pracovnej disciplíny žalobkyňou, avšak toto nie je konkretizované skutkovo i časovo tak, aby ho bolo možné jednoznačne subsumovať pod výpovedný dôvod v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zák. práce alebo dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Zmätočnosť vyvoláva aj časový údaj označený dňom 18.3.2013, pretože nie je zrejmé, čo mienila žalovaná týmto časovým údajom vyjadriť. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru totiž jeho účinky nastávajú dňom, keď sa písomný prejav o okamžitom skončení doručil druhému účastníkovi, pričom akýkoľvek iný časový údaj uvedený v zrušovacom prejave nemôže meniť zákonné účinky a v prípade výpovede začína výpovedná lehota taktiež zo zákona plynúť až prvým kalendárnym dňom nasledujúcim po doručení výpovede a rovnako akýkoľvek iný časový údaj je právne bezvýznamný.

Z vyššie uvedeného je zrejmé, že aj keď bola dodržaná písomná forma skončenia pracovného pomeru, ktorá sa vyžaduje tak pri výpovedi, ako aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru, v tomto rozviazaní pracovného pomeru nie je skutkovo vymedzený jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcela žalovaná prejavovať, t.j. či uplatňuje zákonný dôvod výpovede a ktorý z nich alebo zákonný dôvod pre okamžité skončenie (a ktorý z nich). Vzhľadom na nedostatočnú konkretizáciu porušenia pracovnej disciplíny nie je možné posúdiť ani dodržanie lehoty pre uplatnenie výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny v zmysle ust. § 63 ods. 4 Zák. práce alebo pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 2 Zák. práce.

Pokiaľ ide o samotné doručenie rozviazania pracovného pomeru, zhodným tvrdením účastníčok konania bolo preukázané, že tento zrušovací prejav bol žalobkyňi doručený, aj keď každá z nich tvrdí iný spôsob doručenia (žalobkyňa tvrdí doručenie poštou a žalovaná tvrdí odmietnutie prevzatia tohto zrušovacieho prejavu).

Vzhľadom na závažnosť následkov, aké vyvoláva rozviazanie pracovného pomeru, t.j. zánik pracovnoprávneho vzťahu, sú zákonom striktné stanovené formálne i obsahové náležitosti jednotlivých spôsobov rozviazania pracovného pomeru, predovšetkým zo strany zamestnávateľa. Tým je sledované zabezpečenie ochrany zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu a nedostatky zákonom predpísaných náležitostí majú za následok neplatnosť takéhoto právneho úkonu.

Okrem náležitostí predpísaných Zákonníkom práce pre vyššie uvedené úkony vyžaduje sa pre ich platnosť aj splnenie všeobecných náležitostí, ako tieto vyplývajú z ust. § 37 Obč. zák., ktorý sa vzťahuje na právne vzťahy vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov v zmysle odkazu v § 1 ods. 4 Zák. práce.

Zákonník práce v ust. § 17 uvádza dôvody neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch, keďže však ide o špeciálnu úpravu, ktorá nepostihuje celú sféru dôvodov neplatnosti právnych úkonov, je nevyhnutné v súlade s ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce akceptovať aj ďalšie Občianskym zákonníkom uvádzané dôvody všeobecnej neplatnosti právneho úkonu. Preto za neplatný v pracovnoprávnych vzťahoch treba považovať aj taký právny úkon, ktorý nebol urobený slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne v zmysle ust. § 37 ods. 1 Obč. zákonníka.

Právny úkon je nezrozumiteľný, ak jeho obsah je vo vyjadrení tak nejasný, že ani pomocou výkladu v zmysle § 35 ods. 2 a 3 Obč. zákonníka a v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 15 Zákonníka práce nemožno ustáliť, čo sa ním chcelo vyjadriť. Nezrozumiteľnosť právneho úkonu je vo všeobecnosti daná vtedy, ak ani jeho výkladom nemožno objektívne zistiť, čo sa ním malo po jazykovej či inej stránke vyjadriť, v dôsledku čoho nie je iným subjektom umožnené s týmto vyjadrením sa zoznámiť a chápať ho.

Určitým prejavom vôle sa rozumie taký prejav, ktorý si z hľadiska jeho obsahu vnútorne neodporuje alebo ak prípadný rozpor možno odstrániť jednoduchým vysvetlením (výkladom).

Právny úkon je neurčitý, keď síce je zrozumiteľne vyjadrený, avšak jeho obsah je nejasný a existujúce vecné nedostatky spočívajúce v neurčitom vyjadrení obsahu nemožno odstrániť ani prostredníctvom interpretačného pravidla vyjadreného v § 35 ods. 2 a 3 Obč. zákonníka a v pracovnoprávných vzťahoch aj v § 15 Zákonníka práce. Neurčitý je aj právny úkon, pri ktorom nemožno zistiť, čo je jeho predmetom.

V pracovnoprávných vzťahoch treba každý právny úkon posudzovať tak, aby to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedal dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Dobrými mravmi sú všeobecne uznávané pravidlá správania sa a spolužitia.

V zmysle ust. § 35 ods. 2 Obč. zákonníka právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom.

Ak vznikne pochybnosť o obsahu právneho úkonu, vyššie uvedené výkladové pravidlo ukladá súdu, aby tieto pochybnosti odstránil výkladom založeným na tom, že popri jazykovom vyjadrení podrobí skúmaniu aj vôľu konajúcej osoby. Okrem použitia gramatického, logického a systematického výkladu, teda na základe výsledkov vykonaného dokazovania posúdi, aká bola skutočná vôľa konajúcej osoby v čase vykonania úkonu, pričom aby bolo možné prihliadnúť k vôli účastníka, táto nesmie byť v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia právneho úkonu. Interpretáciou obsahu právneho úkonu súdom podľa § 35 ods. 2 Obč. zákonníka však nemožno nahradzovať alebo meniť už realizovaný prejav vôle. Iba v prípade, že pojmy použité na jazykové vyjadrenie obsahu úkonu sú natoľko nejednoznačné alebo nejasné, že v nich nemožno ani s prihliadnutím na vôľu konajúcej osoby usudzovať o zámere, ktorý mal byť naplnený, môže byť opodstatnený záver o neurčitosti právneho úkonu podľa § 37 Obč. zákonníka.

V prejednávanej veci možno dospieť k záveru, že žalovaná jednoznačne mala v úmysle rozviazať pracovný pomer so žalobkyňou a v tomto smere možno považovať právny úkon za zrozumiteľný, avšak tento právny úkon je neurčitý vzhľadom na vzájomne si odporujúci, zmätočný a nejasný obsah, ako už bolo vyššie uvedené. Neurčitosť tohto prejavu nebolo možné odstrániť ani postupom v zmysle ust. § 35 ods. 2 Obč. zák., pretože žalovanou prezentovaná skutočná vôľa v konaní pred súdom, t.j. že mienila ukončiť pracovný pomer výpoveďou, je v rozpore s jazykovým vyjadrením právneho úkonu, t.j. že prístupuje k okamžitému rozviazaniu pracovného pomeru s menovanou (žalobkyňou). Nie je prípustné ňou realizovaný prejav vôle dodatočne meniť alebo nahradzovať. Nenáležitá je v tomto smere odvolacia námietka žalovanej, že súd neskúmal jej úmysel, čo mienila listinou z 12.3.2013, pretože na túto otázku bolo vykonané dokazovanie je vypočúvaním.

Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov je záver súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru zo dňa 12.3.2013 vecne správny.

Nedôvodná je odvolacia námietka žalovanej o neurčitosti výroku rozsudku, pretože pre neurčitosť rozviazania pracovného pomeru nebolo možné ani v rozhodnutí súdu spôsob rozviazania pracovného pomeru bližšie špecifikovať. Keďže nepochybne sa však malo jednať o rozviazanie pracovného pomeru, súd správne určil jeho neplatnosť bez ohľadu na skutočnosť, či malo ísť o výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru.

K námietke o nedostatočnej konkretizácii chýbajúcich náležitostí listiny z 12.3.2013 odvolací súd uvádza, že chýbajúce náležitosti súd určil odkazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré aj v rozsudku citoval (§ 61, 68 a 70 Zák. práce).

Vzhľadom na skutočnosť, že neplatnosť bola vyslovená z dôvodu formálnych väd úkonu (jeho neurčitost' a chýbajúce náležitosti), bola otázka porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou bez právneho významu pre rozhodnutie v danej veci.

Tvrdenie žalovanej, že dňa 12.3.2013 žalobkyňa nedoručovala rozviazanie pracovného pomeru, ale iba ju oboznámila s dôvodmi výpovede, považuje odvolací súd za účelové. Žalovaná vo svojej výpovedi pred súdom prvého stupňa vypovedala, že napísala rozviazanie pracovného pomeru, prečítala obsah tejto listiny žalobkyňa a chcela jej ho doručiť, avšak žalobkyňa odmietla listinu prevziať, o čom v dolnej časti listiny je napísaná aj poznámka. Následne aj v doplnení odvolania žalovaná uviedla, že žalobkyňa odmietla prevziať výpoveď. O tom, že žalovaná doručovala rozviazanie pracovného pomeru žalobkyňa, svedčí aj jej písomný prejav - výzva k nástupu do práce zo dňa 27.3.2013, v ktorej výslovne uvádza, že výpoveď, ktorú dala žalobkyňa dňa 12.3.2013, je neplatná.

Nedôvodná je aj odvolacia námietka žalovanej, v zmysle ktorej záver o splnení účinkov doručenia rozviazania pracovného pomeru v zmysle ust. § 38 ods. 1 Zák. práce, t.j. odmietnutím prijatia písomnosti žalobkyňou, nemá podklad v skutkových zisteniach súdu, pretože súd v tejto otázke vychádzal práve z výpovede žalovanej, ktorá vo svojej výpovedi potvrdila, že doručovala žalobkyňa rozviazanie pracovného pomeru dňa 12.3.2013 osobne na pracovisku, ktorú listinu žalobkyňa odmietla prevziať, o čom urobila aj záznam na samotnej listine.

Z vyššie uvedeného je zrejmé, že odvolacie námietky žalovanej nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku.

Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny podľa ust. § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Vecne správne rozhodol súd prvého stupňa aj o náhrade trov konania účastníkov, preto odvolací súd rozsudok aj v tejto časti ako vecne správny podľa ust. § 219 O.s.p. potvrdil.

O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s ust. § 142 ods. 1 O.s.p.. Žalobkyňa bola v odvolacom konaní úspešná, preto má právo na náhradu trov odvolacieho konania voči neúspešnej žalovanej. Tieto pozostávajú z trov právneho zastúpenia, t.j. z odmeny a náhrady hotových výdavkov za 1 úkon právnej služby (vyjadrenie k odvolaniu zo dňa 23.6.2014) v celkovej výške 69,91 € (odmena 61,80 € podľa § 11 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. a režijný paušál 8,04 €). V zmysle ust. § 149 ods. 1 O.s.p. žalovaná je povinná trovy zaplatiť na účet právneho zástupcu žalobkyne JUDr. Pavla Kontru vedený vo VÚB, a.s. Rožňava č.ú.: 2116819455/0200.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach jednohlasne (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z.z.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.