

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 5CoPr/8/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5413206230
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Cabadajová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2015:5413206230.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dagmar Cabadajovej a členov senátu JUDr. Miroslava Jamricha a JUDr. Jozefa Turzu, v právnej veci žalobcu: Mgr. Q. L., rod. T., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. L., D. XXX, právne zast.: Mgr. Milan Migo, advokát, so sídlom N. L., A. XX, proti žalovanému: Sociálna poisťovňa, so sídlom Bratislava, Ul. 29. augusta 8 a 10, IČO: 30 807 484, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu škody, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Dolný Kubín č.k. 7Cpr/2/2013-125 zo dňa 16.7.2014, takto

rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e** .

O trovách odvolacieho konania rozhodne súd I. stupňa.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom prvostupňový súd návrh zamietol. O trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Súd prvého stupňa svoj rozsudok odôvodnil poukazom na vykonané dokazovanie, na základe ktorého dospel k nasledovným skutkovým a právnym záverom:

Medzi účastníkmi nebolo sporné to, že navrhovateľka bola v pracovnom pomere s odporcom od 15.05.1995 s tým, že na základe vykonanej kontroly na pobočke Dolný Kubín v dňoch 11.-15. marca 2013 bolo zistené, že došlo k porušeniu § 117 ods. 1 zák. 461/2003 tým, že poberateľ dávky v nezamestnanosti N. L., syn navrhovateľky si dal dávku zaslť na účet v banke, ktorý patril navrhovateľke ako zamestnankyni Sociálnej poisťovne. Kontrola preverovala dodržiavanie úlohy 41/8/12 zo dňa 20.02.2012, ktorou generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne zakázal zamestnancom poskytnúť svoj účet na účely výplaty dávok sociálneho poistenia s výnimkou prípadov, ktoré ustanovuje zákon č. 461/2003 Z.z. a s ktorou boli oboznámení všetci zamestnanci pobočky, čo potvrdili svojim podpisom dňa 29.02.2012. Kontrola konštatovala, že navrhovateľka ako zamestnankyňa tento zákaz porušila tým, že na jej bankový účet bola vyplatená dávka v nezamestnanosti jej syna dňa 14.03.2012 a dňa 13.04.2012. Kontrola zároveň konštatuje, že porušenie tohto príkazu sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uvedené skutočnosti sú zároveň aj preukázané či už pracovnou zmluvou navrhovateľky, tak protokolom o výsledku vnútornej kontroly zo dňa 19.03.2013 či záznamom o informovaní zamestnancov oddelenia poistného SP pobočka Dolný Kubín o úlohe 41/8/12, kde sa nachádza aj podpis navrhovateľky.

Odporca ako zamestnávateľ potom prerokoval závažné porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľkou s navrhovateľkou dňa 09.04.2013 o ktorom sa vyhotovil aj zápis, kde navrhovateľka poukázala na to,

že ide o spoločný rodinný účet, ktorý bežne používajú všetci traja synovia a ona sa dozvedela až po výplate dávok, že do žiadosti uviedol syn jej bankový účet. Ako súd ďalej zistil vyžiadáním si aj správy z výboru ZO OZPPaP Sociálnej poisťovne, tak skutočne zamestnávateľ elektronickou poštou požiadal odbory ako zástupcu zamestnancov o prerokovanie výpovede podľa § 74 ZP a to túto aj prerokovalo dňa 12.04.2013 približne o 13:35 hod s tým, že výsledok bol oznámený telefonicky, elektronickou poštou a následne i písomne.

Následne potom sa dňa 12.04.2013 odporca ako zamestnávateľ pokúsil doručiť výpoveď navrhovateľke, ktorá však výpoveď odmietla prevziať, o čom súd nemá pochybnosti, nakoľko to potvrdzujú aj výpovede svedkýň H. a L., resp. riaditeľky pobočky. Je zrejmé, že pokus o doručenie bol dňa 12.04.2013 v poobedňajších hodinách okolo 14:00 h, po tom, ako bolo zamestnávateľovi oznámené prerokovanie výpovede odbormi.

Výpoveď bola písomná s tým, že ako dôvod výpovede bolo uvedené porušenie § 117 ods. 1 zák. číslo 461/2003 Zz. v spojení s porušením zákazu vyplývajúceho z úlohy generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne č. 41/8/12 a 42/8/12 zo dňa 20.02.2012 navrhovateľkou tým, že dávky v nezamestnanosti syna navrhovateľky N. L. boli vyplatené na bankový účet navrhovateľky dňa 14.03.2012 a 13.04.2012. Vo výpovedi bolo uvedené, že porušenie tohto zákazu sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce dôvod na skončenie pracovného pomeru výpoveďou, resp. okamžitým skončením pracovného pomeru s tým, že konanie navrhovateľky Sociálna poisťovňa hodnotí v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) ZP ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustila porušením § 81 písm. a) ZP a čl. VIII pracovného poriadku Sociálnej poisťovne a to nedodržaním všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov Sociálnej poisťovne, vzťahujúcich sa na prácu vykonávaných navrhovateľkou. Vo výpovedi je ďalej uvedené, že výpovedná doba je 3 mesiace a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej strane.

Nutné je ešte skonštatovať, že v priebehu konania sa zistilo a stalo sa medzi účastníkmi nesporným, že žiadosť o dávku v nezamestnanosti syna navrhovateľky N. L. vypisovala vlastnou rukou samotná navrhovateľka, uvedená žiadosť bola podaná na Sociálnu poisťovňu dňa 14.02.2012 s tým, že ako dátum vypísania je tam uvedený dátum 10.01.2012.

V zmysle § 38 ods. 1 Zákonníka práce 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.

V zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

V zmysle § 38 ods. 3 Zákonníka práce písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

V zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

V zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce:

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

V zmysle § 63 Zákonníka práce:

Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

(4) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(5) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

(6) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

V zmysle § 11a Zákonníka práce:

Zástupcovia zamestnancov

(1) 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.

(2) 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.

V zmysle § 74 Zákonníka práce (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.

V zmysle § 77 ZP:

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa § 81 písm. a), c) Zákonníka práce, medzi základné povinnosti zamestnanca patrí pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu a dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Podľa §117 Zákona č. 461/2003 Z.z.:

Poukazovanie dávok a poberateľ dávky

(1) Dávky sa poukazujú na účet príjemcu dávky v banke alebo v pobočke zahraničnej banky. 67) Na žiadosť príjemcu dávky sa dávka vypláca v hotovosti, ak tento zákon neustanovuje inak. Na písomnú žiadosť poberateľa dávky sa dávka poukazuje na účet manžela (manželky) v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, 67) ak má v čase poberania dávky právo disponovať s finančnými prostriedkami na tomto účte a ak s týmto spôsobom poukazovania dávky manžel (manželka) súhlasí; manžel (manželka) poberateľa dávky je povinný vrátiť splátky dôchodku, úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty poukázané na tento účet po dni smrti poberateľa dávky.

(2) Ak poberateľ dávky požiada o zmenu spôsobu výplaty dávky, Sociálna poisťovňa je povinná vykonať túto zmenu najneskôr od splátky dávky splatnej v treťom kalendárnom mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola žiadosť o zmenu spôsobu výplaty dávky doručená Sociálnej poisťovni.

(3) Poberateľovi dávky, ktorému sa poskytuje starostlivosť v zariadení sociálnych služieb, dávka sa poukazuje prostredníctvom hromadného poukazu do tohto zariadenia, ak poberateľ dávky nepožiada o iný spôsob poukazovania dávky.

(4) Prijemca dávky je poberateľ dávky, zákonný zástupca poberateľa dávky, osoba, ktorej bolo nezaopatrené dieťa zverené rozhodnutím súdu, alebo osobitný príjemca.

(5) Osobitný príjemca je

a) fyzická osoba alebo právnická osoba určená rozhodnutím Sociálnej poisťovne alebo

b) fyzická osoba, ktorej sa vyplácal sirotsky dôchodok do dňa nadobudnutia spôsobilosti nezaopatreného dieťaťa na právne úkony.

(6) Sociálna poisťovňa ustanoví osobitného príjemcu s jeho súhlasom a so súhlasom poberateľa dávky alebo zákonného zástupcu vtedy, ak poberateľ dávky alebo zákonný zástupca zo zdravotných dôvodov nemôže výplatu dávky prijímať.

(7) Zákonný zástupca, osoba, ktorej bolo nezaopatrené dieťa zverené rozhodnutím súdu, a osobitný príjemca uvedený v odseku 5 písm. b) sú povinní dávku použiť len v prospech poberateľa dávky a fyzických osôb, ktoré je poberateľ dávky povinný vyživovať. Osobitný príjemca uvedený v odseku 5 písm. a) používa dávku podľa pokynov poberateľa dávky alebo zákonného zástupcu.

(8) Fyzickej osobe vo výkone väzby 42a) a fyzickej osobe vo výkone trestu odňatia slobody 42b) sa dávky poukazujú prostredníctvom ústavu na výkon väzby alebo ústavu na výkon trestu odňatia slobody.

V danom prípade súd zistil, že žaloba bola podaná včas, teda v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy mal skončiť pracovný pomer. Pokiaľ mal pracovný pomer skončiť dňa 31.07.2013 a žaloba bola podaná na súd dňa 30.09.2013, bola hmotnoprávna lehota zachovaná a súd mohol vec prejednať.

V danom prípade, pokiaľ sa navrhovateľka domáhala, že jej pracovný pomer naďalej trvá, resp. že ukončenie jej pracovného pomeru výpoveďou je neplatné, domáhala sa to z dôvodov, že nebola dodržaná lehota § 68 ods. 4, teda že zamestnávateľ môže pre porušenie pracovnej disciplíny môže dať výpoveď iba v lehote dvoch mesiacoch odo dňa, kedy sa o dôvode výpovede dozvedel, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol, z dôvodu, že podľa navrhovateľky jej výpoveď nebola doručená, že nebola výpoveď prerokovaná so zástupcami zamestnancov, teda s odbormi ako i z dôvodu, že svoje konanie ohľadne vyplatenia dávok na svoj účet nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko ona svoj účet neposkytla, ale tak urobil jej syn pre daný účel bez jej vedomia.

V danom prípade pokiaľ súd skúmal dodržanie lehoty podľa § 68 ods. 4 ZP má za to, že v danom prípade výpoveď bola daná v súlade s týmto zákonným ustanovením. Podľa názoru súdu dôvod výpovede vznikol každým vyplatením dávky a teda pokiaľ druhýkrát bola vyplatená dávka dňa 13.04.2012, posledným dňom ročnej lehoty je deň 13.04.2013, pričom výpoveď bola daná dňa 12.04.2013. Zároveň je zrejmé, že bola dodržaná aj dvojmesačná lehota, nakoľko štatutár pobočky, ktorý je oprávnený konať, sa o takomto porušení pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky dozvedel z výsledkov vnútornej kontroly a to konkrétne z protokolu o výsledku tejto kontroly zo dňa 19.03.2013. Z tohto dôvodu potom nemôže byť výpoveď neplatná.

Pokiaľ ide o dôvod neplatnosti z dôvodu, že výpoveď nemala byť navrhovateľke doručená, tu z vykonaného dokazovania či už z výpovede riaditeľky pobočky alebo svedkýň, ktoré mali byť prítomné pri doručovaní výpovede je zrejmé, že zamestnávateľ zachoval postup, ktorý požaduje § 38 ZP a snažil sa výpoveď doručiť navrhovateľke na pracovisku, kde je zrejmé, že táto ju odmietla prevziať, čím však nastali účinky doručenia. Ani z tohto dôvodu teda nemožno konštatovať neplatnosť výpovede či ďalšie trvanie pracovného pomeru navrhovateľky u odporcu.

Pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, v danom prípade príslušným odborovým orgánom, súd si vyžiadal správu aj od tohto orgánu, ako už v tomto rozsudku uvádza a je zrejmé, že bezpochyby k tomuto prerokovaniu výpovede pred jej doručovaním navrhovateľke došlo. V danom prípade vôbec nie je rozhodujúce, akým spôsobom bol zamestnávateľovi oznámený výsledok, teda v danom prípade najskôr telefonicky a elektronickou poštou a až následne aj dorúčením zásielky Slovenskou poštou, je tu len povinnosť prerokovania bez ohľadu na výsledok, resp. názor odborového orgánu.

Súd samozrejme sa zaoberal aj tým, či v danom prípade vôbec existoval skutkový dôvod výpovede, teda či navrhovateľka porušila pracovnú disciplínu. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca a okrem iného aj plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; a dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. V danom prípade pre výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžadovalo, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca a to aj z nebanlivosti s tým, že toto porušenie pracovných povinností závažným spôsobom musím dosahovať určitú intenzitu, kde intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Súd mal v danom prípade za to, že navrhovateľka porušila pracovnú disciplínu, nakoľko povinnosť neposkytnúť svoj účet pre výplatu dávky v danom konkrétnom prípade pre svojho syna, jej zakazoval výslovne zákon, už citovaný § 117 zákona č. 461/2003 Z.z., tento sa vzťahoval výslovne na prácu ňou vykonávanú, bola s ním oboznámená a jedine funkciu oboznámenia mala úloha č. 41/8/12 generálneho riaditeľa. Je zrejmé, že či citované ustanovenie zákona alebo aj v súlade s ním vydaný zákaz generálneho riaditeľa sledoval legitímny cieľ kontroly vyplácaných prostriedkov vzhľadom na možnosť ľahšieho zneužívania výplaty dávok pre príbuzných, pokiaľ sú v takejto výplate zainteresovaní zamestnanci zamestnávateľa. Aj samotná navrhovateľka ako aj riaditeľka pobočky deklarovali vedomosť o tom, že došlo v minulosti k neoprávnenej výplate dávok, kde zamestnanci Sociálnej poisťovne zneužili svoje postavenie a vyplatili si takto dávky na svoj účet. Je teda zrejmé, že zákon ukladá povinnosť vyplácať dávky na účet príjemcu dávky, resp. v hotovosti tak, aby bolo zamedzené v čo najväčšej miere zneužitiu a zabezpečená čo najväčšia adresnosť a kontrola výplaty dávok. V danom prípade v rozpore so zákonom ako aj so zákazom generálneho riaditeľa, navrhovateľka nielen pasívne a z nevedomosti bola zainteresovaná na porušení zákona, ale ako sa nakoniec v konaní zistilo, sama vypisovala žiadosť o dávku včítane čísla svojho účtu, kde už v čase vyhotovovania takýto postup bol v rozpore so zákonom a napriek tomu, že následne bola formou zákazu informovaná o nelegálnosti takéhoto postupu, neurobila nič aby protizákonnému postupu zamedzila a to ani po tom, čo bol dávky skutočne aj vyplatené. Je zrejmé, že pokiaľ by syn navrhovateľky sám bez jej vedomia uviedol jej účet, napriek tomu, že by ho upozornila, že toto urobiť nesmie, nešlo by o závažné porušenie, avšak navrhovateľka ani pri reálnom pripísaní peňazí na jej účet, z ktorého bolo zrejmé, že ide o dávky v nezamestnanosti, neurobila nič aby citované zákonné ustanovenie nebolo porušené, prípadne aby došlo k reparácii, a neurobila nič, aby možnosti takéhoto konania zabránila, čo aj zo strany rodinných príslušníkov. V zásade väčšina zamestnaní vo verejnej správe pracovníka do určitej miery obmedzuje a je jeho povinnosťou tieto obmedzenia, ktoré ustanovuje zákon dodržiavať. Pokiaľ by sa navrhovateľka bezdôvodne domnievala, že k porušeniu zákona nedôjde, aj tak by v takomto prípade došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, avšak v tomto prípade dokonca aktívne prispela k porušeniu zákona a tým aj pracovnej disciplíny. V danom prípade išlo o opakované vyplatenie dávok, navrhovateľka neurobila nič na zamedzenie protizákonnosti pri ich výplate a tak intenzita porušenia pracovnej disciplíny skutočne bola tak vysoká, že možno konštatovať závažný spôsob porušenia pracovných povinností. Je zrejmé, že tolerancia takéhoto správania vzhľadom na vysokú zodpovednosť pracovníkov Sociálnej poisťovne nebola možná, navyše ak z protokolu o výsledku vnútornej kontroly okrem iného vyplýva, že zrejme ohľadne časti vyplatených dávok v nezamestnanosti pre syna navrhovateľky neboli splnené podmienky na výplatu dávky a bolo voči nemu možné vyvodiť zodpovednosť. Za takýchto okolností mal potom súd za to, že skutočne u navrhovateľky bol daný dôvod výpovede, nakoľko z jej strany išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. V zásade bolo z takéhoto dôvodu možno skončiť s ňou pracovný pomer okamžite a výpoveď možno považovať za korektný postup zo strany zamestnávateľa, vzhľadom na dĺžku trvania jej pracovného pomeru.

Vzhľadom na vyššie uvedené potom súd žalobu zamietol, nakoľko nenašiel dôvody pre ktoré by konštatoval neplatnosť ukončenia pracovného pomeru navrhovateľky, je teda zrejmé, že jej pracovný pomer zanikol a netrvá po uplynutí výpovednej lehoty s tým, že pri týchto konštatovaniach musel zamietnuť aj tú časť petitu, v ktorom žiadala náhradu mzdy po 01.08.2013.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 151 ods. 3 O.s.p.

V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku súdu prvého stupňa podala odvolanie žalobkyňa. Vzhľadom k tomu, že podané odvolanie žalobkyňou nespĺňalo zákonom požadované náležitosti, prvostupňový súd vyzval žalobkyňu uznesením č.k. 7Cpr/2/2013-136 zo dňa 9.9.2014, aby svoje podanie zo dňa 4.9.2014 osobne podané na tamojší súd dňa 4.9.2014, označené ako „Vec: Odvolanie“ v lehote 10 dní od doručenia tejto výzvy opravila, resp. doplnila o chýbajúce náležitosti stanovené v ust. § 42 ods. 3 a § 79 ods. 2 O.s.p. a to, aby uviedla, v akom rozsahu predmetný rozsudok napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha, t.j. ako chce, aby súd rozhodol (tzv. petit) a doručila súdu ešte jeden rovnopis odvolania zo dňa 4.9.2014 (ustanovenie § 42 ods. 3 O.s.p.). Zároveň bola v predmetnom uznesení poučená o následkoch neodstránenia uvedených vád podania.

Žalobkyňa podaním zo dňa 26.9.2014 doplnila odvolanie proti rozhodnutiu Okresného súdu v Dolnom Kubíne zo dňa 16.7.2014. Navrhla odvolaciemu súdu, aby v predmetnej veci rozhodol rozsudkom, v zmysle ktorého žalovaná organizácia príjme žalobcu späť do pracovného pomeru a to do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. Vo svojom doplnení odvolania ďalej uviedla, že má za to, že zamestnávateľ postupoval voči nej tvrdo vzhľadom na jej dlhoročnú prácu v tejto organizácii. Žalovaná strana ju obvinila, že porušila závažným spôsobom pracovnú disciplínu pri výkone jej práce. Snažila sa vysvetliť, že tomu tak nie je.

K odvolaniu žalobkyne proti rozsudku súdu prvého stupňa podal písomné vyjadrenie žalovaný. Navrhoval odvolaciemu súdu napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdiť a odvolanie žalobkyne zamietnuť ako nedôvodné. Vo svojom vyjadrení uviedol, že žalobkyňa vo svojom odvolaní neuvádza žiadne skutočnosti, ktoré by potvrdzovali pravdivosť jej tvrdení uvádzaných v konaní na prvom stupni a v odvolaní. Neuvádza zákonný dôvod, na základe ktorého podáva odvolanie a neuvádza žiadne skutočnosti, na základe ktorých považuje rozsudok súdu prvého stupňa za nezákonný. V predmetnom konaní žalobkyňa uvádzala mnoho skutočností, ktoré však nijakým spôsobom nepreukázala. Naopak všetky rozhodujúce skutočnosti, resp. tvrdenia žalobkyne boli hodnoverne vyvrátené zo strany žalovanej, keď žalovaná preukázala zákonnosť svojho postupu pri ukončovaní pracovného pomeru so žalobkyňou a rovnako preukázala závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal napadnutý rozsudok v intenciách uvedených v ust. § 212 ods. 1 O.s.p. a bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p. v spojení s ust. § 156 ods. 3 O.s.p. rozsudok okresného súdu potvrdil v súlade s ust. § 219 ods. 1,2 O.s.p.

V zmysle ust. § 219 ods. 1 O.s.p., odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

V zmysle ust. § 219 ods. 2 O.s.p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, prislúchajúceho spisového materiálu, vyhodnotení toho, čo uviedol v rámci odvolacieho konania žalobca, konštatuje, že prvostupňový súd v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie veci, vykonal dokazovanie, ktoré vyhodnotil v súlade s ust. § 132 a nasl. O.s.p. a dospel k skutkovým a právnym záverom, s ktorými sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil, a preto s poukazom na citované ust. § 219 ods. 2 O.s.p., keďže sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, obmedzuje sa len na skonštatovanie správnosti jeho dôvodov. Rozhodnutie prvostupňového súdu zodpovedá zákonným požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia. Okresný súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový

stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery primerane vysvetlil.

S poukazom na vyššie uvedené závery odvolací súd neuznal opodstatnenosť argumentácii odvolateľa, na ktorých založil svoje odvolacie dôvody, a preto napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil ako vecne správny.

Pri rozhodovaní o náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd aplikoval ust. § 224 ods. 4 O.s.p., v zmysle ktorého ak odvolací súd rozhoduje o odvolaní proti rozhodnutiu vo veci samej, ktorým nebolo rozhodnuté o trovách konania z dôvodu postupu podľa § 151 ods. 3 O.s.p., o trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa.

Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.