

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 11Co/7/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1108229972  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 03. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Štrignerová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1108229972.2

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave, v právnej veci navrhovateľa: C.. L. P., O.. XX.XX.XXXX, Z. V. X. XXX, štátny občan SR, zastúpeného JUDr. Barborou Šrutekovou, advokátkou, Trnava, Hlavná 44, proti odporcovi M. P., R..F., X. C. T. F. F. Š. X, V., C.: XX XXX XXX, zastúpeného MGA IURIS s.r.o., Pri starej prachárni 10, IČO: 47233028, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolania navrhovateľa a odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 03.10.2013, č.k. 9C/153/2008-262, jednohlasne ( pomerom hlasov 3:0) takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvého stupňa sa z r u š u j e a vec sa v r a c i a na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

V napadnutom rozhodnutí súd prvého stupňa určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné, odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške XX.XXX euro brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku návrh na náhradu mzdy zamietol. V rozhodnutí ďalej deklaroval, že o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej a odporcovi uložil povinnosť zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I súdny poplatok v sume X.XXX euro, v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil ust. § 68 ods.1 písm. b/, ods.2, § 70, § 74, § 77, § 79 ods.1,2 Zákonníka práce, keď mal z vykonaného dokazovania preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 doručil odporca navrhovateľovi dňa 23.7.2008. Navrhovateľ oznámil odporcovi listom zo dňa 7.8.2008, že pracovnú disciplínu neporušil a trvá na tom, aby ho odporca naďalej zamestnával podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve.

Pri skúmaní formálnych náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru ktoré bolo žalobcovi dané listom zo dňa 21.7.2008 súd prvého stupňa zistil, že z tohto dokumentu nie je zrejmé, kedy sa malo jednať v prípade žalobcu o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca a kedy sa malo jednať o neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Obsahové vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru mal za odporujúce ust. §70 ZP, ktorý vyžaduje, aby dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru boli skutkovo vymedzené tak, že tieto musia byť vzájomne nezameniteľné. V nadväznosti na uvedené konštatoval, že v danom prípade nie je ani zrejmé, ako mohol navrhovateľ opakovane porušiť pracovnú disciplínu opakovane (nevedno totiž, z ktorého dôvodu mal úmyselne porušiť svoju povinnosť opakovane - či z dôvodu neospravedlnenej neprítomností v práci alebo z dôvodu čerpania dovolenky bez súhlasu nadriadeného).

Súd prvého stupňa ďalej uviedol, že medzi účastníkmi nebolo sporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov tak ako to vyžaduje ust. § 74 Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania zistil, že odporca nepožiadal zástupcu zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom čo znamená, že i z tohto

dôvodu neboli zo strany zamestnávateľa splnené sú splnené hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vykonaným dokazovaním mal súd prvého stupňa preukázané, že odporca dňa 15.7.2008 zabránil navrhovateľovi v prístupe do operačného systému M. a následne boli navrhovateľovi priamym nadriadeným navrhovateľa C.. R. ( dňa 16.7.2008) uložené zjavne nesplniteľné úlohy. Navrhovateľ sa písomne vyjadril, že tieto úlohy sa za jeden deň nedajú stihnúť, keďže od 16.7.2008 si čerpá dovolenku podľa dohody so svojim nadriadeným. Následne podpísal dovolenkový lístok, ktorý mu vypísala C.. L. V., odovzdal svojmu nadriadenému C.. R. všetky pracovné pomôcky vrátane kľúčov od motorového vozidla a kancelárie a odišiel z pracoviska s tým, že v dňoch 16.7.2008, 17.7.2008, 18.7.2008, si bude čerpať dovolenku.

Na základe uvedeného mal súd prvého stupňa po vykonanom dokazovaní preukázané, že v danom prípade nie sú splnené formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, keďže dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nie sú skutkovo vymedzené tak, aby boli vzájomne nezameniteľné. Preto mu ani nebolo zrejmé, ako mohol navrhovateľ opakovane porušiť pracovnú disciplínu (nevedno totiž, z ktorého dôvodu mal úmyselne porušiť svoju povinnosť opakovane - či z dôvodu neospravedlnenej neprítomnosti v práci, alebo z dôvodu čerpania dovolenky bez súhlasu nadriadeného). Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade podľa názoru súdu prvého stupňa nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vzhľadom k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností ako aj k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny. Za ďalšiu dôležitú skutočnosť majúcu vplyv na posudzovanie závažnosti konania navrhovateľa je fakt, že odporcovi v súvislosti s konaním navrhovateľa, ktorým mal závažne porušiť pracovnú disciplínu, nevznikla žiadna škoda ani iná ujma.

O povinnosti odporcu zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške XX.XXX,XX euro, t.j. XXX.XXX,- Sk brutto súd prvého stupňa rozhodol podľa § 79 ods. 1/ Zákonníka práce, keď priznaná suma predstavuje náhradu mzdy za 12 mesiacov. Súd prvého stupňa pri rozhodovaní prihliadol najmä na to, že navrhovateľ od 1.7.2008 do 30.04.2010 pracoval v organizácii F. - N., F.E..D., B. V.. Výšku priemerného zárobku navrhovateľa XX.XXX,XX,- Sk určil podľa § 134 ods. 1 Zák. práce vychádzajúc z rozhodného obdobia apríl 2008 až jún 2008 v ktorom navrhovateľ dosiahol mzdu za vykonanú prácu v celkovej výške XXX.XXX,- Sk ( apríl 2008 - XX.XXX,-Sk, odpracoval 124 hodín, máj 2008 - XX.XXX,- Sk, odpracoval 170 hodín, jún 2008 - XX.XXX,- Sk, odpracoval 116 hodín) pri zohľadnení, že v rozhodnom období odpracoval 410 hodín ( XXX.XXX,-Sk : 410 odpracovaných hodín = XXX,XX Sk priemerný hodinový zárobok, prac. čas navrhovateľa bol určený na 38,75 hodín týždenne, pri 7,75 hodinovom dennom pracovnom čase je priemerný zárobok žalobcu za deň X.XXX,- Sk ( XXX,XX x 7,75) x XX,XX (koeficient priemerného počtu dní v mesiaci = XX.XXX,XX Sk).

S poukazom na použitie ust. § 79 ods. 2 Zák. práce súd prvého stupňa priznal navrhovateľovi náhradu mzdy za 12 mesiacov a vo zvyšku návrh v tejto časti zamietol. Pri rozhodovaní zohľadnil, že navrhovateľ bol prihlásený do registra poisťencov Sociálnej poisťovne od 01.07.2008 do 30.04.2010 ako zamestnanec spoločnosti F. - N., F.E..D., IČO: XXXXX XXX, so sídlom V. XXX/X, XXX XX Z. - K., kde mal pravidelný príjem. Z prehľadu odvodov súd zistil, že tento zamestnávateľ odvádzal za navrhovateľa za obdobie 07/2008 až 03/2010 riadne odvody do F. P. K tvrdeniam navrhovateľa o tom, že mu týmto zamestnávateľom nebola vyplácaná mzda konštatoval, že tento mal možnosť domáhať sa vyplatenia mzdy v súdnom konaní.

Proti rozhodnutiu podal v zákonnej lehote odvolanie odporca navrhujúc, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa zmenil, návrh navrhovateľa zamietol a odporcovi priznal právo na náhradu trov konania. Odvolanie odôvodnil tým, že prvostupňové rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci ( § 205 ods.2 písm. f/ O.s.p. ), resp. súd z vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam ( § 205 ods.2 písm. d/ O.s.p.). Súd prvého stupňa návrhu vyhovel z dôvodu, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom z 21. 7. 2008 je neplatné pre nedostatočné skutkové vymedzenie jeho dôvodu, je nedôvodné, nakoľko uvádzané porušenie pracovnej disciplíny nedosahuje stupeň intenzity vyžadovaný v § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce a zamestnávateľ si nesplnil povinnosť vopred prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov.

Vychádzajúc z § 70 Zák. práce odvolateľ ďalej konštatoval, že zamestnávateľ je povinný v okamžitom skončení pracovného pomeru uviesť jeho dôvody tak, aby bolo zrejmé (prípadne aj za využitia výkladu tohto prejavu vôle), aké sú dôvody okamžitého skončenia, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel prejsť a ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia uplatňuje a aby bolo zaistené, že uplatnený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nebude môcť byť dodatočne menený. Vychádzajúc z okamžitého skončenia pracovného pomeru z 21.7.2008, dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom bola popri nesplnení všetkých úloh, ktoré mu uložil nadriadený zamestnanec dňa 16. 7. 2008, jeho neospravedlnená neprítomnosť v práci v dňoch 16.7.2008 až 18.7.2008. Z rozvázovacieho prejavu je zrejmé, že čerpanie dovolenky navrhovateľom bez súhlasu nadriadeného v ňom uvádzané nie je ďalším dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale je bližším skutkovým opísaním neospravedlnenej neprítomnosti navrhovateľa v práci v dňoch 16.7.2008 až 18.7.2008. Čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca nie je v spoločnosti odporcu ani možné a zamestnanec preto nemôže riadne čerpať dovolenku bez vedomia alebo dokonca proti vôli zamestnávateľa (prejavenej rozhodnutím nadriadeného zamestnanca). Preto pokiaľ súd prvého stupňa dospel k skutkovému zisteniu, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru mala byť jednak neospravedlnená neprítomnosť navrhovateľa v práci a popritom aj čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca ako dve samostatné konania navrhovateľa, pričom nemalo byť vysvetlené, kedy išlo o neospravedlnenú neprítomnosť a kedy išlo o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného, tak tento záver považoval odporca za nesprávny.

Pokiaľ ide o konštatáciu o nedôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, odporca uviedol, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je v tejto časti odôvodnené nedostatočne, a to identicky ako v predchádzajúcom ( v poradí prvom ) rozsudku zo dňa 6.7.2010, ktorý bol uznesením Krajského sudu v Bratislave, sp.zn. 11Co/12/2011 z 25.1.2012 zrušený pre jeho nepreskúmateľnosť, na ktoré odôvodnenie odvolateľ poukázal. V dôsledku tejto opakovanej nepreskúmateľnosti bola odporcovi opakovane odňatá možnosť konať pred súdom, čo je dôvodom na podanie odvolania podľa § 205 ods. 2 písm. a/ vo vzťahu k § 221 ods.1 písm. f/ O.s.p.. Súd prvého stupňa v tejto časti riadne nezdôvodnil z akých dôkazov pri svojom závere v tejto časti vychádzal a akými úvahami sa pri ich hodnotení riadil. Úlohy, ktoré uložil navrhovateľovi nadriadený zamestnanec dňa 16.7.2008 boli vydané v a súlade s právnymi predpismi, ich plnenie patrilo medzi pracovné povinnosti navrhovateľa a tieto bol navrhovateľ povinný súlade s § 81 písm. a/ Zák. práce vykonať. Intenzita porušovania pracovnej disciplíny navrhovateľa je zvýraznená tým, že jeho povinnosťou ako vedúceho zamestnanca podľa § 82 písm. e/ Zák. práce bolo aj zabezpečovať, aby ním riadení zamestnanci neporušovali pracovnú disciplínu, teda porušovanie pracovnej disciplíny samotným navrhovateľom mohlo mať negatívny vplyv na plnenie povinností z pracovného pomeru ním riadenými zamestnancami. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že navrhovateľ dňa 16.7.2008 opustil pracovisko ešte pred skončením pracovného času (okolo 13,00 hod.) a v dňoch 17. a 18.7.2008 vôbec nebol na svojom na pracovisku. Z dokazovania pritom vyplynulo, že zamestnávateľ mu na uvedené dni nielenže neurčil čerpanie dovolenky, ale navrhovateľ vedel aj o tom, že jeho bezprostredne nadriadený zamestnanec s čerpaním dovolenky nesúhlasí. Neprítomnosť navrhovateľa na pracovisku v dňoch 16.7.2008 až 18.7.2008 nemožno hodnotiť inak, ako jeho neospravedlnenú neprítomnosť, čím porušil svoju povinnosť podľa § 80 písm. b/ Zák. práce využívať pracovný čas na prácu a byť na pracovisku na začiatku pracovného času a odchádzať z neho až po jeho skončení.

Ku konštatácii súdu prvého stupňa o neprerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov poukazujúc na § 74 Zák. práce odporca uviedol, že predpokladom k tomu, aby k takémuto prerokovaniu vôbec mohlo dôjsť je, že u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov pôsobia. Ak totiž u zamestnávateľa žiadny zástupca zamestnancov nepôsobí, tak zamestnávateľ okamžité skončenie pracovného pomeru (resp. výpoveď ) prerokovať nemôže už z dôvodu, že jednoducho nemá s kým. Nakoľko v spoločnosti odporcu zástupca zamestnancov v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom nepôsobil ( čo potvrdil aj navrhovateľ), tak okamžité skončenie pracovného pomeru nemôže byť z tohto dôvodu neplatné.

Proti výroku, v ktorom bol nad určený prísudok zamietnutý návrh na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podal v zákonnej lehote odvolanie navrhovateľ navrhujúc, aby odvolací súd v tejto časti rozhodnutie súdu prvého stupňa zmenil tak, že odporcovi uloží povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy od 1.8.2008 až do doby, pokiaľ mu umožní pokračovať v práci. V odvolaní poukázal na to, že v spoločnosti F.-N. F.E..D.. zarábala priemerne XXX euro mesačne , a preto je neúmerné a

nesprávne pri rozhodovaní prihliadať na túto okolnosť ako na jeho riadny príjem. Uvedený príjem mu nebol riadne vyplácaný a je neporovnateľný s výškou príjmu, ktorý dosahoval u odporcu (XXXX,XX euro). V napadnutej časti navrhovateľ považoval rozhodnutie súdu prvého stupňa za nepreskúmateľné pre absenciu náležitého odôvodnenia a nevyporiadania sa s navrhovaným uložením povinnosti odporcovi nahradiť mu mzdu až do času, kedy mu umožní pokračovať v práci.

Odporca v písomnom vyjadrení sa k odvolaniu navrhovateľa s odvolaním nesúhlasil. Poukázal na rozpornosť odvolania navrhovateľa, ktorý na jednej strane uvádza, že rozhodnutie prvostupňového súdu je v napadnutej časti nesprávne pre jeho nepreskúmateľnosť a na druhej strane ako odvolacie dôvody uvádza nesprávne skutkové zistenia a nesprávne právne posúdenie vecí. Odporca dodal, že popri dôvodoch uvedených v odôvodnení prvostupňového rozhodnutia vzťahujúceho sa k posúdeniu návrhu na náhradu mzdy, navrhovateľ od 15.6.2011 vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť - prevádzkuje živnosť, na ktorej prevádzkovanie mu bol poskytnutý nenávratný príspevok o výške X.XXX,XX euro.

Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom ( t.j. v celom ) rozsahu podľa ust. § 212 ods. 1 O.s.p., vec prejednal bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že v danom prípade nie sú splnené podmienky na potvrdenie, resp. na zmenu odvolaním napadnutého rozhodnutia .

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. ( ďalej „ Zákonníka práce „) v znení účinnom do 31.12.2008 zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu

Podľa § 68 ods. 2/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskoršie však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

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

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

Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1/ Zákonníka práce ak zamestnávateľ tak zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí s výnimkou ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 2/ Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Odvolaací súd sa s poukazom na dôvody odvolania podaného odporcom ako prvoradou otázkou zaoberal posúdením platnosti úkonu smerujúceho k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 daného navrhovateľovi podľa ust. § 68 ods.1 písm. b/ Zák. práce ( v tomto úkone výslovne citovaného ) z hľadiska náležitostí prejavu vôle smerujúceho k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, t.zn. či tento prejav vôle bol zrozumiteľný a určitý a či obsahoval tiež presné a zrozumiteľne vyjadrené dôvody k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru spĺňajúce podmienky ust. § 70 Zák. práce a i vo vzťahu k splneniu povinnosti zamestnávateľa tento úkon vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce).

Na splnenie hmotnoprávných podmienok okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle citovaného zákonného ustanovenia treba, aby dôvod bol v zrušovacom prejave uvedený takým spôsobom, aby bolo z neho zrejmé, aké skutkové dôvody viedli zamestnávateľa k tomu, že rozviazal pracovný pomer so zamestnancom, a navyše toto skutkové vymedzenie musí byť také, aby ho nebolo možné zameniť s iným skutkom a musí byť preskúmateľné i z hľadiska dodržania subjektívnej a objektívnej lehoty určenej v § 68 ods. 2 Zák. práce. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého zákonného dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Z dôvodu uvedeného v ust. § 68 ods.1 písm. b/ Zák. práce môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer len vtedy, ak zamestnanec svojim konaním závažne porušil pracovnú disciplínu. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru preto musí byť uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v ust. § 68 ods.1 Zák. práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v akom konkrétnom konaní zamestnanca spočíva; iba taká konkretizácia použitého dôvodu po skutkovej stránke zaisťuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer, a že dôvod nebude možné dodatočne meniť.

Súd prvého stupňa pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 daného odporcom navrhovateľovi na základe ust. § 68 ods.1 písm. b/ Zák. práce dospel k záveru, že daný úkon je neplatný, keďže dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nie sú v ňom skutkovo vymedzené tak, aby boli vzájomne nezameniteľné a odporca v súlade s § 74 Zák. práce nepožiadal zástupcu zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom.

Odvolaací súd, vychádzajúc z hore citovaných zákonných ustanovení, pri zohľadnení obsahu úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi ( okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 ) na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že všetky formálnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru v ust. § 70 a § 74 ods.1 Zák. práce boli splnené, t.zn. bola dodržaná písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru a kvalifikovaný spôsob doručenia, zrušujúci prejav obsahoval dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený dôvod, okamžité skončenie pracovného pomeru nemohlo byť odporcom vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom ( z dôvodu jeho neexistencie ) a napokon, zo strany odporcu bola dodržaná aj 1 mesačná subjektívna lehota na okamžité zrušenie pracovného pomeru plynúca odo dňa, kedy sa tento o porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom dozvedel a zároveň plynúca v rámci zákonnej 1 ročnej objektívnej lehoty.

V posudzovanom prípade sú podľa názoru odvolacieho súdu v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 uvedené konkrétne skutočnosti, v ktorých odporca videl porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Odporca v okamžitom skončení pracovného pomeru vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny považoval konanie navrhovateľa, ktorý dňa 16.7.2008 odmietol splniť pracovné úlohy stanovené mu písomným pokynom nadriadeného zamestnanca a ktorý sa v dňoch 16.7.2008 až 18.7.2008 bez ospravedlnenia nedostavil na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce. V tomto smere už zo samotného znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru nevznikajú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol okamžite skončený pracovný pomer. Navyše, aj s ohľadom k okolnostiam, ktoré okamžitému skončeniu pracovného pomeru a v čom spočíva odporcom vytknuté porušenie pracovnej disciplíny. K úvahe súdu prvého stupňa, ktorý z okamžitého skončenia pracovného pomeru z 21.7.2008 nemal za zrejmé, kedy sa malo v prípade navrhovateľa jednať o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca a kedy

sa malo jednať o neospravedlnenú neprítomnosť v práci ( vyvodiac z tejto okolnosti jeden z dôvodov formálnoprávnej neplatnosti tohto úkonu ) treba uviesť, že „čerpanie dovolenky „ zamestnancom bez súhlasu zamestnávateľa uvádzané v okamžitom skončení pracovného pomeru je len bližším skutkovým opísaním neospravedlnenej neprítomnosti navrhovateľa na pracovisku v dňoch 16.7.2008 - 18.7.2008 a nepredstavuje ďalší dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Navyiac, súdu prvého stupňa je treba dať do pozornosti , že v nadväznosti na § 81 Zák. práce je dôsledkom čerpania dovolenky zamestnancom bez súhlasu zamestnávateľa vždy neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca na pracovisku.

Za nesprávny posúdil odvolací súd i názor súdu prvého stupňa o nesplnení povinnosti odporcom vopred prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, ktorého dôsledkom je neplatnosť tohto úkonu. Prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. V prípade, že zamestnanci nevyužijú svoju koalíčnú slobodu a nezaložia odborovú organizáciu ani si nezvolia zamestnaneckú radu, resp. zamestnaneckého dôverníka, je zamestnávateľ oprávnený dať zamestnancovi výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov ( analogické použitie rozhodnutia NS SR č. 75/1972 - „ ak sa u zamestnávateľa neustanovila odborová organizácie, účasť odborovej organizácie pri skončení pracovného pomeru neprichádza do úvahy „). Preto ak súd prvého stupňa odvodzoval neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z 21.7.2008 pre absenciu jeho predchádzajúceho prerokovania so zástupcom zamestnancov za situácie, kedy u odporcu v rozhodnom čase nebola založená odborová organizácia a nebol zvolený žiadny zástupca zamestnancov ( táto okolnosť bola medzi účastníkmi nesporná ), jeho názor je nesprávny a nevychádzajúci z platnej právnej úpravy.

Pokiaľ ide o konštatáciu súdu prvého stupňa o tom, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vzhľadom k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností ako aj k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pri zohľadnení, že odporcovi v súvislosti s konaním navrhovateľa, ktorým mal závažne porušiť pracovnú disciplínu, nevznikla žiadna škoda ani iná ujma je treba uviesť, že táto je v rozpore s jeho úvahou o nedostatočnom skutkovom vymedzení dôvodov, pre ktoré bol s navrhovateľom okamžite skončený pracovný pomer. V prípade, ak úkon smerujúci k okamžitému skončenu pracovného pomeru nespĺňa formálnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru ( vrátane zákonných podmienok vzťahujúcich sa k skutkovému vymedzeniu dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru ), nie je potom možné dôvody vedúce zamestnávateľa k okamžitému skončenu pracovného pomeru ani súdom preskúmať.

Súd prvého stupňa navyiac svoju konštatáciu uvedenú v predošlom odseku vzťahujúcu sa zrejme na hodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľom v súvislosti s nesplnením písomného pokynu nadriadeného stanoveného mu dňa 16.7.2008 už opakovane odôvodnil v rozpore s § 157 ods.2 O.s.p., keď sa v ňom dostatočným spôsobom nevyporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami relevantnými pre ním prijatú úvahu a kedy v ňom dostatočne nevysvetlil jeho myšlienkový postup nielen s poukazom na výsledky v konaní vykonaného rozsiahleho dokazovania a zistené rozhodujúce skutočnosti, ale tiež s poukazom na ním prijaté právne závery. Nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozhodnutia v tejto časti potom spôsobilo, že dôvodnosť námietok odporcu , vznesených v podanom odvolaní vo vzťahu k určovacímu výroku , nie je možné preskúmať a vyhodnotiť.

Vychádzajúc z uvedeného je potom možné konštatovať, že súd prvého stupňa pri rozhodnutí o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 ( ktoré predstavuje základe pre rozhodnutie o návrhu na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ) dôsledkom nesprávneho výkladu ust. 68 ods.1 písm. b/, § 70, § 74 Zák. práce vec nesprávne právne posúdil a nedostatočným odôvodnením vo vzťahu k úvahe o tom, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, ktorý je predpokladom postupu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, odňal účastníkovi konania možnosť konať pred súdom. Na základe uvedeného odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 212 ods. 3 v spojení s § 221 ods. 1 písm. f/, h/ O.s.p. zrušil

a podľa § 221 ods. 2 O.s.p. vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Úlohou súdu prvého stupňa bude vyhodnotiť dôkazy jednotlivo a v ich vzájomnej súvislosti, opätovne vo veci rozhodnúť výrokom zodpovedajúcim ust. § 155 O.s.p. a odôvodniť rozhodnutie tak, aby zodpovedalo ust. § 157 ods. 2 O.s.p., t.zn. v ňom uviesť stručný a jasný výklad o tom, o ktoré dôkazy oprel svoje skutkové zistenia a akými úvahami sa riadil pri hodnotení dôkazov, prečo nevykonal prípadné ďalšie účastníkmi navrhované dôkazy a uviesť úplný záver o skutkovom a právnom posúdení veci ( uplatneného návrhu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ) t.zn. z akých právnych ustanovení vychádzal a prečo pod tieto ustanovenia podriadil zistený skutkový stav a to tak, aby logicky, vnútorne kompaktné a neprotirečivo vysvetlil svoj postup a relevantné dôvody svojho rozhodnutia nadväzujúce na príslušnú hmotnoprávnu úpravu; v novom rozhodnutí o veci súd prvého stupňa rozhodne o náhrade trov odvolacieho konania ( § 224 ods.3 O.s.p.).

S poukazom na prijatý záver a s prihliadnutím na to, že rozhodnutie o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru predstavuje základ pre nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, sa odvolací súd v tomto rozhodnutí podrobne nezaoberal odvolacími dôvodmi uvedenými navrhovateľom vo vzťahu k výroku, v ktorom bol nad určený prísudok zamietnutý jeho návrh na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

Súd prvého stupňa je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu vysloveného v tomto rozhodnutí ( § 226 O.s.p.). V nadväznosti na vyslovený právny názor je povinný v ďalšom priebehu konania zhodnotiť vykonané dokazovanie vo vzťahu k posúdeniu, či sa vytýkaného zavineného porušenia pracovnej disciplíny uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.7.2008 navrhovateľ dopustil a či vzhľadom na závažnosť prípadne zisteného porušenia pracovnej disciplíny nebolo v rozhodnom čase od zamestnávateľa spravodlivé vyžadovať, aby navrhovateľa zamestnával ani počas výpovednej doby. Podľa prijatej úvahy v určovacej časti návrhu vyhodnotí výsledky vykonaného dokazovania ( prípadne vykoná ďalšie potrebné dokazovanie ) aj vo vzťahu k uplatnenému návrhu na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.