

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 19CoPr/4/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8812205484
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 04. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zlata Simková
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8812205484.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zlata Simkovej a sudkýň JUDr. Gabriely Vílágiovej a JUDr. Jany Burešovej v právnej veci žalobcu: Z. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. nad R., R. č. XXX/XX, zast. JUDr. Ing. Michalom Plentom, advokátom, AK Vranov nad Topľou, Námestie slobody 6 proti žalovanému: Strapex Slovakia s.r.o., so sídlom Hanušovce nad Topľou. Slovenská 354/29, IČO: 45 586 730, zast. AZARIOVÁ & RUŽBAŠÁN Law firm s.r.o., so sídlom Kmeťová 26, Košice, IČO: 47 237 406 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Vranov nad Topľou č.k. 10Cpr/2/2012 zo dňa 27.05.2014 takto jednohlasne

rozhodol:

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

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že skončením pracovného pomeru zo dňa 30.03.2012 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktoré žalovaný dal žalobcovi ku dňu 31.03.2012 je neplatné a pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.05.2011 medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá.

Súd prvého stupňa vyslovil, že o trovách konania rozhodne samostatným rozhodnutím do tridsiatich dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

V odôvodnení napadnutého rozhodnutia súd prvého stupňa uviedol, že žalobca sa žalobou domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru ku dňa 31.03.2012 z dôvodu nedodržania lehôt podľa § 68 ods. 1 s poukazom na § 36 Zákonníka práce. Pracovný pomer žalovaný skončil 31.03.2012, pričom ho skutkovo vymedzil za dve porušenia pracovnej disciplíny zo dňa 08.01.2012 a 12.01.2012. O porušení pracovnej disciplíny sa žalovaný relevantným spôsobom dozvedel 12.01.2012. Nakoľko sa jedná o prekluzívnu lehotu, právo zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru zanikol.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť tvrdiac, že doručenie relevantných písomností k skončeniu pracovného pomeru - upozornení na porušenie pracovnej disciplíny ako aj výpovede zo dňa 29.02.2012 vykonal zamestnávateľ za prítomnosti svedkov osobne do rúk zamestnanca dňa 29.02.2012. Tieto písomnosti zamestnanec odmietol prevziať a potvrdiť svojím podpisom. Uvedeným konaním však nastali účinky doručenia v zmysle § 38 ods. 4 posledná veta Zákonníka práce a pracovný pomer z dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce bol skončený v zákonnej lehote.

Súd prvého stupňa po vykonanom dokazovaní a to oboznámením v spise pripojených listín, výsluchom účastníkov konania a svedkov A. M. a A. S., správami Sociálnej poisťovne, pobočky Vranov nad Topľou a Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a.s. pobočky Vranov nad Topľou a citujúc článok 2 druhá veta § 1 ods. 1, § 36, § 38 ods. 1, 4, § 59 ods. 1, písm. c/, § 63 ods. 4, 5 a § 68 ods. 1

písm. b/, ods. 2 Zákonníka práce skonštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru a vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov, by sa v praxi mal uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca zamestnával počas výpovednej doby. Okamžité skončenia pracovného pomeru je jednostranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia druhému účastníkovi. Zároveň je však potrebné, aby zamestnávateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa dozvie o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, teda lehota začína plynúť okamihom, keď zamestnávateľ zistil dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, t.j. keď tento dôvod zistí ktorýkoľvek z nadriadených zamestnancov. Lehoty na uplatnenie okamžitého, skončenia pracovného pomeru sú hmotnoprávne a prekluzívne, ich márnym uplynutím zaniká právo na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ak sa zamestnávateľ v priebehu dvojmesačnej prekluzívnej lehoty dozvedel o dôvode okamžitého skončenia "pracovného pomeru a svoje právo nevyužil, nemôže už okamžité skončenie uplatniť v rámci jednoročnej objektívnej lehoty.

Z vykonaného dokazovania mal prvostupňový súd za preukázané, že žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.05.2011 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.12.2011. Medzi žalobcom a žalovaným nie je sporná skutočnosť ohľadom dôvodu na okamžité skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, no sporným zostáva, či zamestnávateľ uplatnil toto svoje právo v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa dozvedel o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súd prvého stupňa má za to, že žalovaný nepreukázal, že k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom jeho okamžitým skončením došlo a teda, že toto svoje právo uplatnil v dvojmesačnej prekluzívnej lehote ako to vyžaduje Zákonník práce. V zmysle tohto sa pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru vyžaduje, aby bolo urobené písomne so skutkovým vymedzením dôvodu a v ustanovenej lehote doručené druhému účastníkovi, v tejto právnej veci žalobcovi ako zamestnancovi. Žalovaný zamestnávateľ tvrdil, že účinky doručenia nastali v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce v dôsledku odmietnutia prijatia písomností žalobcom ako zamestnancom. Túto skutočnosť mali preukázať dvaja aj súčasní zamestnanci žalovaného, pričom svedok M. uviedol, že nevie presne ako sa to udialo a nevedel ani uviesť, čo bolo v danej listine, malo sa vraj jednať o skončenie pracovného pomeru so žalobcom, a že žalobca mal byť v sídle žalovaného na konci mesiaca február. Svedok S. naopak tvrdil, že listina doručovaná žalobcovi dňa 29.02.2012 bolo okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom, ktorý si to odmietol prevziať a následne vec vybavoval konateľ žalovaného a žalobcovi boli doručované listiny poštou.

Žalobca jednoznačne odmietal, aby mu predmetné listiny boli doručované dňa 29.02.2012 a predložil súdu jednak výpis zo svojho osobného účtu, ako aj výpis telefónnych hovorov z predmetného obdobia, podľa údajov ktorých bol v inkriminovanom čase v zahraničí, konkrétne v R.. Je pravda, že telefón žalobcu mohla využívať aj tretia osoba a rovnako aj vykonať obraty na jeho osobnom účte v období február až marec v bankomatoch v R. a preto bral súd do úvahy predmetné skutočnosti ako podporné pre hodnotení ďalších dôkazov. Z týchto súd poukazuje na tzv. šichtovnice, ktoré boli súdu prvého stupňa taktiež predložené v kópii a žalovaný ich spochybnil, no na druhej strane sám potvrdil, boli tam mená osôb, ktoré či ako zamestnanci alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby vykonávali práce pre žalovaného.

Za rozhodujúce však súd považoval správy Sociálnej poisťovne, pobočka Vranov nad Topľou a Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a.s., pobočka Vranov nad Topľou, z ktorých jednoznačne vyplýva, že žalobca bol evidovaný ako zamestnanec žalovaného aj v mesiaci marec 2012, teda mesiac nasledujúci po žalovaným tvrdenom skončení pracovného pomeru. Ak by skutočne išlo len o nesplnenie si povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa voči fondom a registrom daných inštitúcií, ako tvrdí žalovaný a ktoré nie je predmetom tohto konania, tak aj v prípade porušenia povinností žalovaným ako zamestnávateľom mal byť žalobca ako zamestnanec odhlásený k dátumu 29.02.2012. Rovnako to vyplýva z poukázanej výplaty na účet žalobcu, kde je jednoznačne uvedené, že sa jedná o výplatu za mesiac marec. Ak žalovaný tvrdí, že tým boli len vysporiadané nároky zo skončenia pracovného pomeru, tak je otázne, prečo bol vymeriavací základ takmer rovnaký ako v ostatných mesiacoch, kedy bol žalobca riadnym

zamestnancom, pričom vymeriavací základ súhlasí aj so mzdou dojednanou v zmene k jeho pracovnej zmluve so žalovaným v sume 330 eur mesačne.

Vyššie uvedené skutočnosti podľa súdu preukazujú, že žalovaný ako zamestnávateľ nevyužil svoje právo na okamžité skočenie pracovného pomeru v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote. Súd nepovažuje tvrdenia či už svedkov alebo konateľa za také, ktoré by preukazovali predmetné doručovanie a jeho následne odmietnutie a to najmä vzhľadom na skutočnosti, tak ako boli zistené či už zo žalobcom predložených listín, ale najmä zo správ uvedených poisťovní. Nemožno prihliadať na tvrdenia žalovaného, že následne len chybou v písaní, akýmsi ďalším administratívnym postupom či ľudskou chybou došlo k oprave dátumu na predmetných listinách. Ak by tomu tak aj bolo, potom by sa logickou úvahou dalo predpokladať, žeby sa zmenil len dátum vyhotovenia listiny, ale nie aj údaj o vyporiadaní nárok v súvislosti so skončením pracovného pomeru, ako to namietal žalobca. Ak žalovaný skutočne mal podľa neho skončiť pracovný pomer a žalobca si písomnosť odmietol prevziať, tak odvolávajúc sa na právnu istotu, v prípade, že považoval písomnosť za doručенú, nebolo ju potrebné opätovne doručovať a ak by sa aj pre takýto krok rozhodol, tak bolo vhodné, aby k takémuto kroku pristúpil ihneď po jej odmietnutí a prípadne s upozornením, že sa jedná len o akési doručovanie „navyššie“, keďže si žalobca odmietol písomnosť prevziať, no táto sa považuje za doručенú a v takom prípade by aj jeho ďalšie úkony s tým súvisiace či už voči fondom alebo žalobcovi mali inú podobu. Tu súd poukázal aj na skutočnosť, že žalovaný v priebehu konania, či už na základe výziev súdu alebo návrhov žalobcu, nepredložil žiaden listinný dôkaz s tým, že v auguste 2012 došlo k zmene mzdového systému spoločnosti a týmito nedisponuje, pričom z písomného podania žalobcu z mája 2012 vedel, že tento namietá skončenie pracovného pomeru a na druhej strane na základe výzvy súdu zo dňa 20.12.2012 vo svojej odpovedi doručenej súdu 25.01.2013, ktorá mala byť vyhotovená dňa 15.01.2012, teda takmer rok pred výzvou súdu a mesiac pred tvrdeným skončením pracovného pomeru uviedol, že má záujem na objasnení veci a kompletizuje dôkazy.

Čo sa týka žalovaným tvrdených skutočností ohľadom opomenutia o skoršom doručovaní písomností, či tvrdenia, že opätovné zaslanie po platnej a účinnej výpovedi, neznamená, žeby neuznával skoršiu výpoveď, tak tu súd odkázal na vyššie uvedené v tom zmysle, že Zákonník práce jednoznačne upravuje všetky náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaný ako zamestnávateľ si musí dodržiavať všetky platné ustanovenia, čo na druhej strane zákon vyžaduje aj od zamestnanca. Ako už súd uviedol, Zákonník práce pamätá aj na prípady zakladajúce právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom a nemožno požadovať, aby v prípade splnenia zákonných podmienok takého zamestnávateľa zamestnával, no za súčasného splnenia všetkých zákonných podmienok. A ak žalovaný tvrdí, že v dôsledku konania žalobcu ako zamestnanca mu bola spôsobená škoda, tak tu súd poukázal na to, že Zákonník práce vo svojich ustanoveniach obsahuje aj ustanovenia o náhrade škody a zodpovednosti jednak zamestnanca aj zamestnávateľa, ako aj o zákonných predpokladoch pre jej uplatnenie a nárok, čo však môže byť len predmetom iného konania.

Záverom súd prvého stupňa uviedol, že má za to, že žalovaný ako zamestnávateľ nevyužil svoje právo na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom ako zamestnancom v dvojmesačnej prekluzívnej lehote ako to predpokladá Zákonník práce a teda toto jeho právo Uplynutím lehoty zaniklo, preto žalobe v celom rozsahu vyhovel.

Súd prvého stupňa s poukazom na ustanovenie § 151 ods. 3 O.s.p. vyslovil, že o trovách konania rozhodne do tridsiatich dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Proti uvedenému rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalovaný, ktoré odôvodnil ustanovením § 205 O.s.p. a uviedol, že súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil, konanie má inú vadu majúcu za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd neúplne zistil skutkový stav, lebo nevykonal navrhnuté dôkazy, dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Súdu prvého stupňa vytýkal, že tento nekonkretizoval na základe čoho mal žalobca ako zamestnanec byť odhlásený zo sociálnej, resp. zdravotnej poisťovne k 29.02.2012. Ak by totiž od neho bol požadovaný právny titul na odhlásenie žalobcu z príslušných evidencií, on by ho nevedel predložiť. Žalobca bol odhlásený z príslušných evidencií až ku koncu marca, hoci žalobca v marci 2012 pre neho žiadnu prácu nevykonal. V tejto súvislosti vytýkal napadnutému rozhodnutiu nepreskúmateľnosť z dôvodu nedostatočného odôvodnenia.

Podľa odvolateľa zo žiadnej ako prvostupňový súd označil, „podpornej“ skutočnosti nevyplýva, aby žalobca sa v predmetný deň nachádzal v zahraničí. Z výpisu z telefónneho účtu predloženého v konaní nevyplýva, aby tento patril žalobcovi. Rovnako aj predložené „šichtovnice“ obsahujú neaktuálny zoznam a vystupujú v nich osoby, ktoré na danú zákazku ani necestovali. Preto ani uvedené nedokazuje, že žalobca bol v zahraničí.

Dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru bolo viacnásobné požitie alkoholu a z toho dôvodu nenastúpenie do zamestnania, čo je natoľko závažným porušením pracovnej disciplíny, so zásadnými dôsledkami pre zamestnávateľa, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával aj naďalej. V tejto súvislosti poukázal na znenie § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Zb. Zákonníka práce. Uvedené namietal aj vo svojom podaní zo dňa 04.07.2013, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnával niekoho, kto sa viacnásobne nedostaví do práce z dôvodu požitia alkoholu. Navyše aj samotný prvostupňový súd na str. 11 odôvodnenia rozsudku uvádza, že nie je možné od zamestnávateľa požadovať, aby takéhoto zamestnanca zamestnával, no napriek tomu rozhodol, že pracovný pomer trvá. Ak by aj rozhodol, že pracovný pomer bol skončený neplatne, je zrejmé, že nebolo a nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu aj naďalej zamestnával a v týchto intenciách mal aj rozhodnúť.

Navrhol preto napadnutý rozsudok zrušiť a vrátiť vec na ďalšie konanie alebo ho zmeniť a žalobu ako nedôvodnú zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania.

K odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadril žalobca tak, že napadnutý rozsudok považuje z vecného aj právneho hľadiska za správny. Uviedol, že v konaní výslovne poprel, aby dňa 29.02.2012 v sídle žalovaného odmietol prevziať listiny označené ako okamžité skončenie pracovného pomeru. V uvedený deň a v nasledujúcich týždňoch v mesiaci marec 2012 vykonával žalobca prácu pre žalovaného na zákazke v meste B., R.. Zo „šichtovnice“ zo zákazky v meste B., R. z februára a marca 2012 vyplýva, že žalobca sa tam v rozhodnom čase zdržiaval a pracoval. Žalovaný ani na opakované výzvy konajúceho súdu nepredložil originál týchto „šichtovníc“. V konaní žalobca predložil ďalší dôkaz, výpis z bankového účtu žalobcu a výpis telefónnych hovorov žalobcu. Naopak žalovaný počas celého konania nepredložil jediný listinný dôkaz, ktorým by potvrdil svoje tvrdenia. Výpovede dvoch svedkov označených žalovaným súd prvého stupňa správne vyhodnotil ako dôkazy, ktoré nemohli vyvrátiť skutočnosti vyplývajúce z predložených listinných dôkazov. V ďalšom poukázal na to, že tvrdenia žalovaného považuje za protichodné, lebo listom zo dňa 20.06.2014 žalovaný vyzval žalobcu k okamžitému nástupu do práce, a to po tom, čo žalovaný podal odvolanie voči rozsudku.

Navrhol, aby odvolací súd nevyhovel podanému odvolaniu žalovaného a potvrdil prvostupňové rozhodnutie v celom rozsahu. Zároveň si uplatnil trovy odvolacieho konania vo výške 69,91 Eur.

Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní podľa § 10 ods. 1 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len O.s.p.), vzhľadom na včas podané odvolanie (§ 204 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu prechádzalo v zmysle zásad vyplývajúcich z ustanovenia § 212 O.s.p. a bez nariadenia pojednávania v súlade s ustanovením § 214 ods. 1,2 O.s.p. po tom, čo miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku oznámil na tabuľu súdu dňa 10.04.2015 zistil, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnil, dochádza len v prípadoch uvedených v § 25 ods. 2, § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 4, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 8. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne (§ 36 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce, ďalej len „ZP“ v znení zmien a doplnkov).

Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinnosti zamestnanca vyplývajúci z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. 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. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne (§ 38 ods. 1, prvá, tretia a štvrtá veta, ods. 4 posledná veta ZP).

Pracovný pomer možno skončiť okamžitým skončením (§ 59 ods. 1 písm. c/ ZP).

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. Zamestnávateľ môže podľa ods. 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 lehôt rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4 (§ 68 ods. 1,2 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, musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť (§ 70 ZP).

Skončenie pracovného pomeru je obsahom ústavného práva na slobodný výkon povolania, zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. To platí nie len pre prípady, ak sa pracovný pomer končí na základe vzájomnej dohody účastníkov, ale aj v prípadoch, keď ku skončeniu pracovného pomeru dochádza na základe jednostranného právneho úkonu jedného z účastníkov. Pracovné právo Slovenskej republiky, tak, ako aj pracovné právo členských krajín Európskej únie, zákonom upravuje spôsob skončenia pracovného pomeru. Ide o kogentne ustanovenia Zákonníka práce, ktoré upravujú spôsob skončenia pracovného pomeru. Inými, než zákonnými spôsobmi, nemožno platne skončiť pracovný pomer.

Okamžité skončenia pracovného pomeru Zákonník práce upravuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na závažnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru by sa tento dôvod mal uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia druhému účastníkovi. Môže k nemu dôjsť výlučne z taxatívne uvedených zákonných dôvodov. Lehota na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru je hmotnoprávna a prekluzívna. Jej márnym uplatnením zaniká právo na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru musí mať prejav vôle písomnú formu a musí byť doručený druhému účastníkovi. Skutkovo vymedzený musí byť aj dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý nemožno dodatočne meniť. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu.

Súd prvého stupňa sa dôsledne riadil vyššie uvedeným, preto správne rozhodol, keď určil, že skončenie pracovného pomeru zo dňa 30.03.2012 ku dňu 31.03.2012, dané žalovaným žalobcovi je neplatné. Správne súd prvého stupňa vyhodnotil, že uvedený jednostranný právny úkon žalovaného o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný neuplatnil voči žalobcovi v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Ak žalovaný sa najneskôr 12.01.2012 dozvedel o závažnom porušení pracovnej disciplíny žalobcu, mohol okamžité skončenie pracovného pomeru voči žalobcovi uplatniť v lehote dvoch mesiacov. Keďže výpoveď žalovaného bola preukázateľne žalobcovi daná listinou zo dňa 30.03.2012, nebola teda zrealizovaná v zákonnej lehote. Uplynutím lehoty dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel žalovaný, t.j. odo dňa 12.01.2012 právo na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru mu zaniklo.

Aj odvolací súd je toho názoru, že v konaní nebolo preukázané, aby jednostranný právny úkon žalovaného o skončení pracovného pomeru bol žalobcovi doručovaný 29.02.2012, a aby žalobca odmietol prevzatie uvedeného s účinkami doručenia v zmysle § 38 ods. 4 ZP.

K odvolacím dôvodom žalovaného odvolací súd ešte uvádza, že z napadnutého rozsudku nevyplýva, aby súd prvého stupňa vec nesprávne právne posúdil. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav. Dochádza k nemu vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis, alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. V prejednávanej príhode však o takúto situáciu nešlo.

Odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodné aj ďalšie odvolacie námietky, keď nezistil inú vadu konania prvostupňového súdu majúcu za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a tiež nebol preukázaný neúplne zistený skutkový stav, lebo neboli žalovaným navrhnuté žiadne dôkazy na preukázanie jeho tvrdení.

Ak odvolateľ v odvolaní namieta, že súd neuvádza na základe čoho mal žalobcu ako zamestnanca odhlásiť k 29.02.2012 odvolací súd poukazuje na to, že žalovaný tvrdil, že okamžité skončenie pracovného pomeru mal žalobcovi doručovať 29.02.2012 ale tento to odmietol prevziať. Práve žalovaný teda tvrdil, že k platnému ukončeniu pracovného pomeru malo dôjsť dňa 29.02.2012, teda on mal disponovať dôkazmi o uvedenej, ním tvrdenej skutočnosti. Keďže to v konaní nepreukázal, nemôže sa brániť tým, že na základe čoho mal zamestnanca - žalobcu odhlásiť k uvedenému dňu zo sociálneho a zdravotného poistenia.

Neobstojí ani ďalšia námietka, že v marci 2012 žalobca pre žalovaného nevykonával žiadnu závislú prácu, keďže uvedené je vyvrátené listinami, laicky žalobcom označených ako šichtovnice za február 2012 a marec 2012, z ktorých vyplýva, že v uvedené mesiace žalobca odpracoval 164 a 178 hodín pre firmu Z. B., R.. Nezvratným dôkazom je aj to, že na účet žalobcu od žalovaného dňa 19.04.2012 bola poukázaná výplata za mesiac marec 2012 vo výške 286,39 Eur. Ak by teda žalobca pre žalovaného nevykonával v marci 2012 prácu, nebol by dôvod, aby mu žalovaný za mesiac marec vyplatil mzdu. Správne súd prvého stupňa vyhodnotil ako „podporné“ dôkazy aj výpisy z telefónneho čísla, ktoré malo patriť žalobcovi.

Odvolací súd uvádza, že ak žalovaný v odvolaní namietal, že nie je možné od neho po spravodlivo požadovať, aby zamestnával žalobcu naďalej, bolo jeho povinnosťou preukazovať uvedené tvrdenie v konaní pred súdom prvého stupňa. Ak to nezrealizoval, vzhľadom na to, že bol súdom prvého stupňa poučený v zmysle ustanovenia § 120 ods. 4 O.s.p. a to aj na poslednom pojednávaní vo veci pred súdom prvého stupňa dňa 06.05.2014, čo vyplýva z obsahu zápisnice z uvedeného pojednávania, nie je možné, aby navrhoval ďalšie dôkazy, ktoré nenavrhoval v procese konania pred súdom prvého stupňa.

Na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa odvolací súd ešte uvádza, že v listine označenej ako výpoveď pracovnej zmluvy zo dňa 30.03.2012 nie je konkretizované ani skutkovo vymedzené, čo by malo byť dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Iba poukaz na ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t.j. z hrubého porušenia pracovnej disciplíny ku dňu 31.03.2012 nepostačuje, lebo z textu nie je možné vôbec vyvodiť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Tento dôvod nie je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom, t.j. opísaním skutku tak, aby ho nebolo možné zameniť a aby bolo nepochybné, v čom skutkovo spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého skutkového dôvodu nie je možné zabezpečiť, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu došlo k skončeniu pracovného pomeru. Navyše tento dôvod nie je možné dodatočne meniť ani dopĺňať skutkovými údajmi, ktoré nie sú obsiahnuté v listine o ukončení pracovného pomeru. Pre platné ukončenie pracovného pomeru nepostačuje, aby skutkové okolnosti vedúce k ukončeniu pracovného pomeru boli uvedené v inej listine, napr. iba v upozornení na porušenie pracovnej disciplíny. Aj z uvedených dôvodov preto skončenie pracovného pomeru dané žalovaným je neplatné.

Z vyššie uvedených dôvodov preto odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa postupom podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako vo výroku vecne správne potvrdil.

O trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa a to s poukazom na ustanovenie § 224 ods. 4 O.s.p.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.