

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 11CoPr/6/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8313216076
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Šamo
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8313216076.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Šama a sudcov JUDr. Gabriely Klenkovej a JUDr. Jozefa Škraba v právnej veci žalobcu: B. K., bytom K. nad R., E. XXX/X, zastúpený JUDr. Jankou Vasiľovou, advokátkou AK v Humennom, Ul. Kudlovska 1, Humenné, proti žalovanému: Východoslovenská vodárenská spoločnosť a.s., Komenského 50, Košice, zastúpený Advokátskou kanceláriou JUDr. Peter Kerecsman, s.r.o., Rázusova 1, Košice, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Humenné č.k. 15Cpr/2/2013-294 zo dňa 23.5.2014, jednomyselne takto

rozhodol:

Mení rozsudok súdu prvého stupňa takto:

Určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalobcovi listom žalovaného zo dňa 24.6.2013 je neplatné;

určuje, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá.

Ruší rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o zamietnutí žaloby na náhradu mzdy a vo výroku o náhrade trov konania a v tomto rozsahu mu vec vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Súd prvého stupňa napadnutým rozsudkom zamietol návrh žalobcu a zaviazal ho nahradiť žalovanému trovy konania vo výške 1.771,81 eur. V dôvodoch uviedol, že žalobca sa podaným návrhom domáhal určenia, že jeho skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou mu listom žalovaného zo dňa 24.6.2013 je neplatné, že jeho pracovný pomer v žalovanej spoločnosti trvá, a súčasne žiadal priznať náhradu mzdy za obdobie od 31.8.2013 do dňa opätovného nástupu na výkon práce. V návrhu uviedol, že žalovaný posúdil vec po právnej stránke nesprávne, pretože ani prípadné porušenie povinností ako odberateľa pitnej vody z verejného vodovodu nesúvisí s plnením pracovných povinností vyplývajúcich z jeho pracovnoprávneho vzťahu ako zamestnanca v žalovanej spoločnosti. Poukázal na to, že ani neoprávnený odber pitnej vody nemožno považovať za porušenie pracovných povinností zamestnanca, a teda nemôže byť posudzované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a sankcionované výpoveďou. Nie sú preto splnené hmotnoprávne podmienky platného skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Okrem toho dôvodil tým, že skutkové dôvody výpovede, t.j. neoprávnený odber pitnej vody z jeho strany a jeho obohacovanie sa na úkor žalovaného nie sú pravdivé a nevyplývajú zo stavu veci tak, ako bol zistený na mieste samom poverenými zamestnancami žalovanej spoločnosti. Neoprávnený odber nebol preukázaný, pretože na miesta samom bola zistená iba existencia časti nefunkčného potrubia, ktoré bolo riadne uzatvorené ventilom; žalobca vylúčil možnosť akejkoľvek manipulácie s otváraním ventilu a jeho obohacovanie sa na úkor majetku žalovaného je vylúčené.

Na základe vykonaného dokazovania súd zistil skutkový stav, podľa ktorého žalobca so žalovaným uzatvoril pracovnú zmluvu 1.11.1985 na dobu neurčitú ako strojník vodárenských zariadení, s miestom výkonu práce J. I.. Dňa 24.6.2013 žalovaný vyhotovil pre žalobcu výpoveď z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ktorú žalobca podľa podpisu na uvedenej listine prevzal v ten istý deň. Vo výpovedi žalovaný uviedol, že závažného porušenia pracovnej disciplíny sa zamestnanec dopustil obohacovaním sa na úkor spoločnosti neoprávneným odberom pitnej vody ako odberateľ na odbernom mieste E. XXX/X, K. nad R.. Listom zo dňa 12.8.2013 žalobca uplatnil námietku neplatnosti výpovede a oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní, pričom nárok zamestnávateľa na náhradu škody neuznáva. Z listu generálneho riaditeľa č. 8/2011 zo dňa 14.10.2011 vyplýva, že sa ním vydáva etický kódex VVS, a.s., s ktorým majú byť oboznámení všetci zamestnanci a od týchto sa vyžaduje jeho dodržiavanie. Nerešpektovanie príkazu je závažným porušením pracovnej disciplíny, ktorého dôsledkom bude skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. V zmysle etického kódexu zamestnanci chránia dobré meno spoločnosti, neobohacujú sa na jej úkor akoukoľvek formou a ani nedovolia iným obohatiť sa na úkor spoločnosti. S týmto kódexom bol žalobca oboznámený dňa 25.10.2011, čo je preukázané jeho podpisom na prezenčnej listine. V súlade s čl. V. - Pracovná disciplína bod 4.2. Pracovného poriadku, za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje aj nerešpektovanie príkazov a pokynov nadriadených vydaných v súlade s právnymi predpismi. Podľa Zmluvy č. 20 - 000060494PD2012 zo dňa 6.11.2012 žalobca uzatvoril so žalovaným zmluvu o dodávke vody z verejného vodovodu, odvádzaní odpadových vôd a odvádzaní vôd z povrchového odtoku, a to na odbernom mieste K. G. R., E. XXX, pričom v zmysle tejto zmluvy sa zaviazal platiť vodné za odber vody a stočné za odvádzanie odpadových vôd a vody z povrchového odtoku. Z listinného dokladu zo dňa 20.5.2013 vyplynulo, že riaditeľovi žalovanej spoločnosti bolo oznámené, že žalobca odoberá vodu „bokom“. Zo žalovaným predložených listinných dôkazov - záznamu o zistení neoprávneného odberu z 29.5.2013 o 13.00 hod. a jeho príloh, z priebehu zisťovania neoprávneného prepojenia vodovodnej prípojky a z fotodokumentácie súd zistil, že neoprávnený odber vody žalobcom bol preukázaný. V odbernom mieste žil počas celého obdobia rovnaký počet osôb (6, resp. 5), avšak odber vody podľa meradla klesal. Kým podľa štandardných smerných čísel bol tento odber 292 m³ za rok, počas ďalších rokov predstavoval cca 50 m³ ročne a neskôr okolo 100 m³ ročne. Po odstránení nedovoleného prepojenia za obdobie 136 dní bol odber trojnásobne vyšší. Žalovaný si žalobou zo dňa 25.11.2013 uplatnil na Okresnom súde Humenné voči žalobcovi náhradu škody vo výške 1.368,64 eur s úrokom z omeškania z titulu neoprávneného odberu vody. Súd v konaní 11Ro/418/2013 žalobe vyhovel, vo veci vydal dňa 6.12.2013 platobný rozkaz, proti ktorému žalovaný podal odpor a vec sa prejednáva v senáte 18C. Žalobca vo vyjadrení uviedol, že ako odberateľ nevykonával neoprávnený odber pitnej vody na odbernom mieste E. XXX/X, K. nad R., neobohacoval sa na úkor majetku žalovaného, nekonal v rozpore s oprávnenými záujmami svojho zamestnávateľa, ani nepoškodzoval jeho majetok. Poukázal na to, že podľa výpovede danej mu je závažným porušením pracovnej disciplíny obohacovanie sa na úkor svojho zamestnávateľa v dôsledku neoprávneného odberu pitnej vody ako odberateľa, a nie zamestnanca žalovaného v súvislosti s výkonom závislej činnosti v pracovnom pomere. Žalobca tvrdil, že u žalovaného riadne plnil svoje pracovné povinnosti pri výkone práce ako vodárenský strojník. K porušeniu pracovných povinností by došlo iba v prípade, keby k nim došlo v určenom pracovnom čase, spravidla na pracovisku zamestnávateľa. Žalovaným tvrdený neoprávnený odber vody nemá základ v pracovnoprávnom vzťahu a zakladá inú právnu zodpovednosť, teda sa neríadi ustanoveniami zákonníka práce, ale zákona č. 442/2002 Z.z. v nadväznosti na § 420 OZ. Žalobca uviedol, že žalovaný vo výpovedi z pracovného pomeru vôbec neuviedol, ktoré konkrétne povinnosti podľa Zákonníka práce alebo interných predpisov mal porušiť. A aj keď dodatočne skonkretizoval dôvody výpovede vo vyjadrení zo dňa 29.11.2013, tieto nie sú súčasťou výpovede a sú právne irelevantné. Poukázal na to, že obsah písomného záznamu o priebehu zisťovania neoprávneného prepojenia vodovodnej prípojky z 30.5.2013 nekorešponduje so skutkovým stavom zaznamenaným na priložených fotografiách, pretože nad uzatvoreným ventilom sa nenachádza žiadna chránička, ktorá by bežnou zemnou súpravou umožňovala manipulovať s ventilom. Ďalej súd poukázal na zistenia z výsluchu svedkov, na listiny preukazujúce faktúry s úhradami vodného a stočného u žalobcu a jeho suseda O. Y., s prehľadom stavu vodomeroch, ďalej poukázal na listinný dôkaz, podľa ktorého dňom 26.2.2014 bolo Obvodným oddelením PZ v Snine začaté trestné stíhanie pre trestný čin krádeže podľa § 212 ods. 2 písm. e) Trestného zákona, týkajúce sa žalobcu, ďalej na zmluvu o vybudovaní verejnej časti vodovodnej prípojky zo dňa 6.10.1999, na žiadosť žalobcu adresovanú Okresnému úradu v Snine odbor životného prostredia o stavebné povolenie na stavbu vodovodnej prípojky a na základe takto zisteného skutkového stavu

vec potom právne posúdil podľa zákona č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce, a to § 68 ods. 1 písm. a) a b), § 68 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. e), § 63 ods. 4, § 77, § 79 ods. 1, § 81 písm. a) až g). V danom prípade súd zamietol návrh žalobcu, pretože po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že výpoveď daná mu zo strany žalovaného pre závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodná a spĺňa všetky náležitosti platnej výpovede v zmysle zákonníka práce a interných noriem žalovaného, s ktorými bol žalobca preukázateľne oboznámený. Žalovaným tvrdené obohacovanie sa na úkor zamestnávateľa neoprávneným odberom pitnej vody na odbernom mieste, ktoré je miesto jeho trvalého pobytu, bolo rozsiahlym dokazovaním preukázané, a aj keď zo strany žalobcu bola snaha niektoré z výpovedí spochybníť a označiť za nevierohodné, súd sa s týmto jeho tvrdením nestotožnil a poukázal na to, že všetky výpovede sa napriek rozdielnej interpretácii zhodli v konštatovaní, že neoprávnený odber vody u žalobcu bol cez podzemné prepojenie realizované pred meradlom zistený a že v mieste uvedeného zistenia bola aj chránička, ktorá sa pri výkopových prácach poškodila a len zhodou okolností sa neobjavila vo fotodokumentácii tvoriacej prílohu záznamov zo šetrenia. Súd nevyhovел návrhu žalobcu na prerušenie konania do právoplatného skončenia trestného konania vedeného na Obvodnom oddelení PZ Snina pod č. ORP-106/SV-HE-2014, pretože podľa jeho zistení zatiaľ nebolo vznesené ani obvinenie, vo veci boli zatiaľ vypočutí iba niektorí svedkovia a právoplatné skončenie veci je v nedohľadne, čím by sa toto konanie značne predĺžilo. V konaní nebola akceptovaná ani požiadavka žalobcu na vyžiadanie odborného vyjadrenia znalca z odboru metalurgia o existencii chráničky na ventile, a to z dôvodu, že žalovaný dostatočne vyvrátil možnú zmenu farby ventilu nachádzajúceho sa pod zemou. Žalovaný objasnil, že súčasťou chráničky je aj povrchová záslepka a tá bránila prístupu vzduchu k ventilu. Neoprávnené odoberanie pitnej vody žalobcom od žalovaného ako svojho zamestnávateľa považoval súd za skutočnosť, ktorá je závažným porušením pracovnej disciplíny. Žalobca ako zamestnanec žalovaného, premyslene a úmyselne znižoval jeho majetok a na jeho úkor sa obohacoval. Porušil svoju základnú povinnosť zamestnanca uvedenú v § 81 písm. e) Zákonníka práce a konal v rozpore s oprávnenými záujmami svojho zamestnávateľa. Porušil aj vnútorné predpisy platné u žalovaného, a to minimálne pracovný poriadok a etický kódex, keď sa obohatil na úkor zamestnávateľskej spoločnosti. Jeho protiprávne konanie napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré s ním žalovaný ako zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer okamžitým skončením podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Bolo na vôli zamestnávateľa, či v danom prípade zvolí okamžité skončenie pracovného pomeru alebo dá zamestnancovi výpoveď pre závažné porušenie jeho disciplíny a pokiaľ sa rozhodol pre výpoveď s výpovednou lehotou, zvolil benevolentnejší postup súc si vedomý toho, že okamžité skončenie je tvrdým a závažným zásahom do osobného života každého človeka. Súd sa nestotožnil s názorom žalobcu, že prípadný neoprávnený odber vody od žalovaného nie je porušením pracovnej disciplíny, pretože sa neudial na pracovisku a v pracovnom čase. Povinnosť nebohacovať sa na úkor zamestnávateľa patrí k tej kategórii zamestnaneckých povinností, ktoré je nutné dodržiavať vždy, na každom mieste a za každých okolností. Z týchto dôvodov súd žalobu zamietol. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca a navrhol tento zmeniť a jeho návrhu vyhovieť. Zdôraznil predovšetkým to, že z výsledkov vykonaného dokazovania nie je možné dospieť k záveru, že listinné dôkazy, ktoré žalovaný predložil, výpovede svedkov, zamestnancov žalovaného, ktorí sa na zisťovaní neoprávneného odberu podieľali, preukazujú obohacovanie sa žalobcu na úkor zamestnávateľa neoprávneným odberom pitnej vody na odbernom mieste jeho trvalého pobytu. Zdôraznil aj to, že porušenie základných povinností zamestnanca môže byť sankcionované, ak vyplýva z pracovnoprávneho vzťahu, pričom porušenie iných povinností zamestnanca, ktoré nevyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu nemožno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Skutkový dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny, a to neoprávnený odber pitnej vody v mieste trvalého bydliska zamestnanca, prípadne na inom mieste, kde sa nachádzajú majetkové hodnoty žalovaného vo vyššie uvedenom čl. V bod 4.2 Pracovného poriadku žalovaného nie je uvedený. Z tohto dôvodu plnenie povinnosti žalobcu v postavení odberateľa vody z verejného vodovodu na odbernom mieste E. XXX/X, K. nad R. nesúvisí s plnením jeho pracovných povinností v žalovanej spoločnosti. Neoprávnený odber pitnej vody z verejného vodovodu zo strany žalobcu ako odberateľa z tohto dôvodu nemožno považovať za porušenie pracovných povinností ako zamestnanca a nemôže byť posudzované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a sankcionované výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Žalobca ďalej poukázal na povinnosť súdu prerušiť konanie z dôvodu prebiehajúceho trestného konania vedeného pod sp.zn. ORP-106/SV-HE-2014, v ktorom sa rieši pre rozhodnutie súdu podstatná otázka a to, či sa žalobca dopustil konania spočívajúceho v neoprávnenom odbere pitnej vody, pre ktoré žalovaný s ním skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodu závažného porušenia pracovnej

disciplíny. V prípade, ak by sa v trestnom konaní preukázalo, že žalobca neodoberal od žalovaného neoprávnené pitnú vodu, prípadne iné dôvody vylučujúce zodpovednosť žalobcu zo spáchania trestného činu krádeže podľa § 212 ods. 2 písm. e) Trestného zákona, potom rozhodnutie súdu vydané v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru by bolo nezákonné, vydané na základe nesprávne zisteného skutkového stavu veci a nepriaznivo by zasiahlo do právneho postavenia žalobcu. Z vyššie uvedeného dôvodu uznesenie súdu o zamietnutí návrhu na prerušenie konania je nesprávne, nakoľko v danom prípade boli splnené podmienky na prerušenie konania podľa § 109 ods. 2 písm. c) O.s.p.. Navyiac takéto uznesenie môže účastník napadnúť odvolaním, pretože uznesenie o zamietnutí návrhu na prerušenie konania nemožno považovať za uznesenie, ktorým sa upravuje vedenie konania. Tým, že súd prvého stupňa návrh žalobcu na prerušenie konania zamietol bez toho, aby žalobca mal možnosť podať proti tomuto uzneseniu riadny opravný prostriedok, nesprávnym postupom odňal žalobcovi možnosť konať pred súdom.

Žalovaný vo svojom vyjadrení navrhol potvrdiť rozsudok súdu prvého stupňa. Nesúhlasil s jednotlivými argumentmi, ktoré žalobca vo svojom odvolaní uviedol. Z vyhodnotenia obsahu jednotlivých vykonaných dôkazov, samostatne, ako aj v ich súhrne bola jednoznačne preukázaná existencia podzemného prepojenia prírodného potrubia pred meradlom, zemný ventil bol funkčný a našla sa aj chránička, ktorá pri použití jednoduchej zemnej súpravy umožňuje manipulovať s ventilom zo zemskeho povrchu. V spojení s výsledkami a porovnaniami meraní spotreby vody, tieto dôkazy jednoznačne preukázali, že prepojenie prírodného potrubia bolo žalobcom aj využívané a k neoprávnenému odberu skutočne došlo. Žalobca sa na úkor žalovaného obohatil tým, že za odobratú vodu pre svoju súkromnú potrebu a potrebu svojich rodinných príslušníkov žalovanému nezaplatil a tým nielenže znížil jeho príjmy ale svojím konaním sa ako zamestnanec žalovaného dopustil i porušenia pracovnej disciplíny. Žalobca postupoval v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, jeho záujmy nechránil, porušil povinnosť šetriť a ochraňovať majetok zamestnávateľa, tento nepoužívať na súkromné účely, porušil zákaz obohacovania sa na úkor svojho zamestnávateľa, a teda tým porušil aj pracovnú disciplínu. Porušiť pracovnú disciplínu môže zamestnanec bez ohľadu na to, či tak urobí v pracovnej dobe alebo mimo nej, alebo či tak urobí v sídle zamestnávateľa alebo na inom mieste, kde sú tieto hodnoty zamestnávateľa dostupné. Súd prvého stupňa vec správne právne posúdil, keď neoprávnené odoberanie pitnej vody žalobcom od žalovaného ako svojho zamestnávateľa posúdil ako porušenie základnej povinnosti zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami svojho zamestnávateľa a neobohacovať sa na jeho úkor, a tak v konečnom dôsledku správne uzavrel, že ide o skutočnosť, ktorá je závažným porušením pracovnej disciplíny, pre ktorú možno so zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Žalovaný sa stotožnil s rozhodnutím súdu prvého stupňa konanie neprerušil, nakoľko rozhodnutie v trestnej veci nemá žiaden vplyv na rozhodnutie súdu v tomto konaní.

Odvolací súd podľa § 212 ods. 1 O.s.p. prejednal vec v medziach, ktorých sa odvolateľ domáhal jej preskúmania a dospel k záveru, že odvolanie je dôvodné.

Odvolací súd doplnil dokazovanie vykonané súdom prvého stupňa, a to prečítaním výpovede, ktorú dostal žalobca od žalovaného. Podľa tejto výpovede zo dňa 24.6.2013, ktorú výpoveď v uvedený deň žalobca prevzal, je text výpovede nasledovný: „Vec: Skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny (výpoveď zamestnávateľa z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP). Závažného porušenia pracovnej disciplíny ste sa dopustili tým, že ste sa obohacovali na úkor spoločnosti - zamestnávateľa neoprávneným odberom pitnej vody ako odberateľ na odbornom mieste E. XXX/X, K. nad R.. Z uvedeného dôvodu Vám dávame výpoveď, na základe ktorej Vám pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby dňa 31.8.2013. Ďakujeme za doterajšiu spoluprácu a želáme Vám veľa úspechov v novom zamestnaní.“

Odvolací súd na základe takto vykonaného dôkazu dospel k záveru, že návrh žalobcu na určenie neplatnosti výpovede a určenie, že jeho pracovný pomer so žalovaným trvá je dôvodným. Hoci je pojem pracovná disciplína často používaný, Zákonník práce ani iný právny predpis tento pojem nevy vymedzuje. Pracovnoprávna teória pod týmto pojmom chápe súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu ako aj súhrn povinností zamestnanca a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom. Vo všeobecnosti možno povedať, že obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca. Pokiaľ ide o pracovné povinnosti zamestnanca, pracovný pomer je špecifický v tom, že zamestnanec je okrem povinností dohodnutých v pracovnej zmluve viazaný aj tými povinnosťami, ktoré sú priamo zakotvené v mnohých všeobecne záväzných pracovnoprávných

predpisoch, ako aj interných predpisoch zamestnávateľa, prípadne povinnosťami, ktoré mu zadá pokynom vedúci zamestnanec. K porušeniu pracovnej disciplíny, vzhľadom na vykonávaný druh práce a osobu zamestnanca môže však dôjsť nielen na pracovisku a v pracovnom čase, ale aj mimo pracovného času a mimo zamestnávateľského subjektu, napr. pri krádežiach, ku ktorým dochádza mimo pracovného času. Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer, musí mať preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu. Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, musí tiež preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Vzhľadom na to, potom vo výpovedi musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru, je potrebné skutkovo opísať kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Znamená to, že je potrebné opísať porušenie pracovnej disciplíny ako časovo presný opis deja, príbehu. Pre platnosť právneho úkonu sa okrem iného vo všeobecnosti vyžaduje, aby bol určitý a zrozumiteľný, preto je potrebné konkrétne opísať porušenie pracovnej disciplíny. Pri skutkovom vymedzení dôvodu skončenia pracovného pomeru sa musí vychádzať z konkrétnej situácie. Keďže ku skončeniu pracovného pomeru dochádza preto, že zamestnanec porušil jednu alebo viacero svojich pracovných povinností, je potrebné aj uviesť, ktorú konkrétnu povinnosť zamestnanec porušil a kvôli zachovaniu princípu právnej istoty Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (tzv. subjektívna lehota), najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (tzv. objektívna lehota).

Z uvedeného vymedzenia teda vyplýva, že výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z hľadiska skutkového vymedzenia musí obsahovať skutok tak, aby bolo možné zistiť, kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Časové vymedzenie skutku je potrebné z hľadiska lehôt uvedených v § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce. Výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobcovi dňa 24.6.2013 tieto náležitosti nemá. V uvedenej výpovedi nie je uvedené, kedy došlo k uvedenému skutku a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, preto uvedený právny úkon nie je určitý, a preto je neplatný. Z uvedenej výpovede pracovného pomeru sa totiž nedá vôbec zistiť, či bola daná v lehote, ktorú stanovuje ustanovenie § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Odvolací súd nemôže na základe takto danej výpovede konštatovať, že bola uvedená lehota dodržaná.

Z týchto dôvodov odvolací súd podľa § 220 O.s.p. zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Odvolací súd podľa § 221 ods. 1 písm. h) zrušil rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o zamietnutí žaloby na náhradu mzdy a vo výroku o náhrade trov konania. Súd prvého stupňa vzhľadom na to, že žalobu o neplatnosť výpovede a o určenie, že pracovný pomer trvá zamietol, nevykonal dokazovanie ohľadne nároku žalobcu na náhradu mzdy, a preto z tohto hľadiska odvolací súd musel v tejto časti rozsudok súdu prvého stupňa zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie s tým, že v novom rozhodnutí súd prvého stupňa rozhodne aj o náhrade trov odvolacieho konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.