

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6Co/854/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7110220720
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 07. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gizela Majerčák
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2015:7110220720.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Gizely Majerčák a členov senátu JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Alexandra Husivargu v pracovnoprávnej veci žalobcu: G. B., nar. XX.X.XXXX, bydlisko L. M. XX, Q., zastúpeného advokátom JUDr. Jaroslavom Belkom, Fedákova 6, Bratislava, proti žalovanému: ALFABAL, s. r. o., IČO: 36 215 414, Holubyho 12, Košice, zastúpenému advokátom JUDr. Vladimírom Habiňákom, Hviezdoslavova 7, Košice, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice I z 8.7.2014 č. k. 17C/171/2010 - 195

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok vo výroku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj vo výroku o povinnosti žalovaného žalobcovi zaplatiť náhradu mzdy 6 746,60 € brutto.

odôvodnenie:

Okresný súd Košice I napadnutým rozsudkom určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcovi dané listom z 28.6.2010 označeným ako výpoveď pracovného pomeru podľa §63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je neplatné. Žalovanému uložil povinnosť titulom náhrady mzdy žalobcovi zaplatiť 6 746,40 € a žalobu vo zvyšku zamietol. Poukazujúc na nezhodu dňa 28.6.2010 ústne vyjadrenej nespornej vôle zamestnávateľa so žalobcom skončiť pracovný pomer okamžite s tým, ako táto vôľa bola prejavovaná (výpoveď z pracovného pomeru) konštatoval neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru pre nedostatok písomnej formy. Pri posudzovaní platnosti sporného právneho úkonu aplikoval ustanovenia Zákonníka práce upravujúce skončenie pracovného pomeru výpoveďou v znení účinnom do 31.12.2010 a vec právne posúdil podľa článku 2, §15, 61 ods. 1 a 2, 62 ods. 1 a 2, 63 ods. 1 písm. e), ods. 4 a 6, 68 ods. 1, 70, 74, 77, 79 a 134 zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „Zákonník práce“ alebo aj len „ZP“). Sporný zrušovací prejav žalobcovi ako zamestnancovi žalovaného doručený 28.6.2010 a daný mu podľa §63 ods. 1 písm. e) ZP pre „závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom - neoprávnené použitie služobného motorového vozidla, nevyžiadanie povolenia na použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely, zatajovanie danej skutočnosti vedeniu spoločnosti, zneužitie finančných prostriedkov spoločnosti“ považoval za dostatočne určitý, keďže vychádzajúc zo svedeckých výpovedí žalobcovi bolo dostatočne zrejmé, kedy a akým jeho konaním došlo k zneužitiu finančných prostriedkov zamestnávateľa (použitie služobného vozidla mimo pracovného času v sobotu 12.6.2010 na súkromné účely bez vyžiadania predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa a zneužitie finančných prostriedkov spojených s čerpaním pohonných hmôt na prejazdanie 34,4 km). S prihliadnutím na funkciu, ktorú žalobca vykonával (radový zamestnanec - obchodný zástupca), na jeho dovtedajší postoj k plneniu pracovných povinností (vyjmúc drobné nezrovnalosti ohľadom používania služobného telefónu, iné problémy s ním neboli), na situáciu, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo (žalovaný sám uviedol, že by nemal problém zamestnancom dať súhlas na použitie vozidla na súkromné účely, ibaže by oň požiadali vopred), na intenzitu porušenia konkrétnych povinností (preukázateľne sa to stalo len raz), na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa (vzhľadom na počet najazdených

kilometrov škoda max. 7 € a bez vplyvu na pracovnú morálku radových zamestnancov, pretože títo až do prepustenia žalobcu sa nedozvedeli o spornom porušení pracovnej disciplíny) a tiež s prihliadnutím na osobu a vek žalobcu (mladý, bez hlbších pracovných skúseností) dospel k záveru, že intenzita sporného porušenia pracovnej disciplíny nedosahovala stupeň jej závažného porušenia, ktorý by opodstatňoval zamestnávateľom zvolený sankčný prostriedok vo forme skončenia pracovného pomeru, ktorý nebol preto primeraný danému porušeniu. Z oboch týchto dôvodov vyhovel žalobe o určenie neplatnosti sporného skončenia pracovného pomeru.

Priemerný mesačný zárobok žalobcu 562,20 € brutto zistil z odpracovanej doby (224 hodín) a zúčtovanej mzdy (723,75 € brutto) od vzniku zamestnania v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku (22.2.2010) do konca marca 2010 tak, že priemerný počet pracovných hodín v mesiaci (174), ako súčin nemenného priemerného počtu kalendárnych týždňov pripadajúcich na jeden mesiac (4,35) a 40 hodinového týždenného pracovného času, vynásobil priemerným hodinovým zárobkom 3,2310 € (725,75 : 224). Žalovanému uložil preto povinnosť žalobcovi titulom náhrady mzdy za 12 mesiacov zaplatiť 6 746,40 € (12 x 562,20). S odôvodnením, že už od 1.11.2010 žalobca bol zamestnaný u iného zamestnávateľa, na žiadosť žalovaného žalobcovi vôbec nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov odo dňa, keď žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní u žalovaného (§79 ods. 2 ZP) a žalobu vo zvyšku preto zamietol. Podľa §151 ods. 3 OSP rozhodol, že o trovách konania rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

Proti rozsudku žalovaný podal odvolanie a navrhol, aby odvolací súd rozsudok zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne. Poukazujúc na dohodu o zverení motorového vozidla a smernicu na používanie služobných motorových vozidiel argumentoval, že išlo o úmyselné, závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, ktorý si musel byť vedomý, že zamestnávateľovi pri vykonávaní súkromných záležitostí či už v dôsledku dopravnej nehody alebo krádeže vozidla môže spôsobiť škodu veľkého rozsahu a finančné problémy spoločnosti, nesúhlasil preto so záverom súdu o takom stupni intenzity porušenia pracovnej disciplíny, ktorý zamestnávateľ neoprávňoval na skončenie pracovného pomeru. Žalobca počas 4 mesiacov trvania pracovného pomeru u žalovaného (ústne) bol upozornený na neoprávnené používanie služobného telefónu na súkromné účely a tiež boli užto zistené väčšie náklady na nákup pohonných hmôt. Pokiaľ ide o súhlas s použitím služobného vozidla zamestnancami na súkromné účely namietal, že tento on udeľoval len za podmienky, že zamestnanci náležite odôvodnia použitie dodávkového auta a uhradia spotrebované pohonné hmoty, a nie absolútne, ako jeho výpoveď súd nesprávne vyhodnotil. Pri posudzovaní dôsledkov porušenia pracovnej disciplíny podľa odvolateľa súd sa mal zaoberať aj otázkou vzniku nožnej škody a následkov z nej, ktoré pre zamestnávateľa mohli mať existenciálny rozmer. Dĺžka vykonanej cesty nemá preto žiaden význam pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Z týchto dôvodov sa nestotožnil preto ani s výrokom zaväzujúcim ho k povinnosti žalobcovi zaplatiť náhradu mzdy 6 746,40 €.

Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny, pretože súd dostatočne zistil skutkový stav a tento aj správne právne posúdil.

Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací po kladnom posúdení včasnosti a prípustnosti odvolania a po zistení, že odvolanie bolo podané na to oprávnenou osobou (§201, 202 a 204 OSP) bez potreby nariadiť odvolacie pojednávanie (§214 OSP) preskúmal rozsudok v napadnutom rozsahu, ako i konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je opodstatnené. O odvolaní rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa §214 ods. 2 OSP s tým, že rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach 7.7.2015 o 12,50 hod. v pojednávacej miestnosti č. dv. 202/II. posch., pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku od 1.7.2015 boli zverejnené na úradnej tabuli odvolacieho súdu (§156 ods. 1 a 3 za použitia §211 ods. 2 OSP).

Odvolanie nesmerovalo proti výroku, ktorým žaloba vo zvyšku bola zamietnutá, ani proti rozhodnutiu o trovách konania, tieto nadobudli právoplatnosť a neboli preto predmetom odvolacieho prieskumu (§206 OSP).

Súd prvého stupňa vo veci dokazovanie vykonal v potrebnom rozsahu, na základe neho správne zistil skutkový stav a vo veci na základe neho aj správne rozhodol. Skutkové zistenia súdu prvého stupňa vrátane záveru o porušení pracovnej disciplíny nedosahujúcom stupeň závažného porušenia, zodpovedajú vykonanému dokazovaniu a odôvodnenie rozsudku má podklad v zistení skutkového stavu

vyplývajúceho zo spisu. Napadnutý rozsudok z hľadiska zákonnej požiadavky na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia je plne akceptovateľný, presvedčivý, jasný a zrozumiteľný, nesignalizuje možnosť porušenia procesných práv účastníka konania. Súd v odôvodnení rozsudku dal odpoveď na všetky otázky, ktoré pre vec majú podstatný význam, dostatočne, mimoriadne precízne a presvedčivo objasnil skutkový a právny základ rozhodnutia. Odvolací súd v napadnutom rozsahu vecne správny rozsudok súdu prvého stupňa podľa §219 ods. 1 OSP preto potvrdil. V celom rozsahu pritom sa stotožnil s odôvodnením rozsudku súdu prvého stupňa tak v otázke posúdenia intenzity vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, ako aj v otázke neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru. V odôvodnení svojho rozsudku v súlade s §219 ods. 2 OSP preto sa obmedzil len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozsudku, ako sú uvedené zhora a ktoré vo svojom odôvodnení preto už neopakuje.

Žalovaný proti záverom súdu namietal, že protiprávne konanie žalobcu z 12.6.2010 spočívajúce v svojoľnom použití služobného vozidla na súkromné účely dosiahlo stupeň intenzity závažného porušenia pracovnej disciplíny, v dôsledku čoho boli preto splnené zákonné podmienky, aby zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancom mohol skončiť či už okamžite, alebo výpoveďou podľa §63 ods. 1 písm. e) ZP. Ako vyplynulo z výsledkov dokazovania vykonaného po zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu, v posudzovanom prípade zamestnávateľ zamestnancovi po doručení zrušovacieho prejavu 28.6.2010 už vôbec, t. j. ani v priebehu plynutia výpovednej doby neumožnil vykonávať pracovné povinnosti. Pracovný pomer medzi účastníkmi konania zanikol preto okamžite dňom doručenia písomného zrušovacieho prejavu zamestnávateľa zamestnancovi, t. j. výpovedná doba v zrušovacom prejave nielenže nebola uvedená, ako sa bránil žalovaný, táto žalobcovi nebola ani poskytnutá, a to napriek tomu, že písomné vyhotovenie zrušovacieho prejavu zamestnávateľa posudzujúc ho podľa jeho obsahu nasvedčuje tomu, že ide o výpoveď podľa §63 ods. 1 písm. e) ZP, pri ktorej v zmysle §62 ods. 1 ZP pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby. Vzhľadom na to, že v skutočnosti došlo k skončeniu pracovného pomeru s okamžitými účinkami, napriek označeniu zrušovacieho úkonu zamestnávateľa, nemožno však hovoriť o výpovedi z pracovného pomeru, ale jedine o jeho okamžitom skončení. Keďže zákon pre okamžité skončenie pracovného pomeru pod následkom neplatnosti vyžaduje o. i. písomnú formu (§70 ZP), súd prvého stupňa dospel k správne právnemu záveru, že v danom prípade okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné pre nedostatok jeho písomnej formy. Súd prvého stupňa správne preto rozhodol, keď vyhovel žalobe o určenie neplatnosti sporného skončenia pracovného pomeru a na správnosti jeho skutkových záverov odvolacie námietky žalovaného aj z toho dôvodu nie sú spôsobilé nič zmeniť. Z tohto dôvodu je bez právneho významu polemizovať či už o vplyve hypotetického vzniku škody a jej rozsahu na intenzitu porušenia pracovnej disciplíny alebo zaoberať sa predchádzajúcimi údajnými porušeniami pracovnej disciplíny, v súvislosti s ktorými zamestnanec v rozpore so zákonom nebol upozornený na možnosť výpovede, v dôsledku čoho tieto zamestnávateľa neoprávňujú dať zamestnancovi výpoveď [§63 ods. 1 písm. e) ZP].

Súd prvého stupňa správne rozhodol aj o nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to aj pokiaľ ide o jej výšku (§79 ods. 1 v spojení s §134 a nasl. ZP) a aj pokiaľ náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal (§79 ods. 2 ZP). Z týchto dôvodov odvolací súd rozsudok v napadnutom rozsahu podľa §219 OSP potvrdil ako vecne správny.

O trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa (§224 ods. 4 OSP).

Výsledok hlasovania senátu 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie **n i e j e** prípustné.