

Súd: Okresný súd Prievidza
Spisová značka: 12Cpr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3814209433
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 07. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Róbert Matulák
ECLI: ECLI:SK:OSPD:2015:3814209433.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prievidza sudcom JUDr. Róbertom Matulákom v právnej veci navrhovateľa: BILLA s.r.o., so sídlom Bratislava, Bajkalská 19/A, IČO: 31347037, zast. JUDr. Jánom Havlátom, advokátom, Advokátska kancelária HAVLÁT & PARTNERS, so sídlom v Bratislave, Rudnayovo námestie č. 1, proti odporcovi: M. J., nar. XX.XX. XXXX, bytom O., B. XX/XX, v konaní zastúpená JUDr. Petrom Štefčíkom, vyšším súdnym úradníkom Okresného súdu Partizánske, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

U r č u j e, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi listom odporkyne zo dňa 28.3. 2014 je **n e p l a t n é**.

Pracovný pomer medzi odporkyňou a navrhovateľom **s k o n č i l** doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru odporkyňou navrhovateľovi dňa 28.3. 2014.

V prevyšujúcej časti konanie **z a s t a v u j e**.

Odporkyňa je **p o v i n n á** zaplatiť navrhovateľovi, k rukám jeho právneho zástupcu, náhradu trov konania vo výške 880,46 eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ návrhom podaným na tunajší súd dňa 27.5. 2014 sa domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi odporkyňou listom zo dňa 28.3. 2014 je neplatné, že pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá. Súčasne žiadal priznať i náhradu trov konania. V návrhu uviedol, že odporkyňa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.1. 2010, uzatvorenej medzi účastníkmi, v znení neskorších dodatkov, bola v pracovnom pomere u navrhovateľa na pracovnej pozícii „pokladníčka/predavačka“. Dňa 28.3. 2014 doručila odporkyňa navrhovateľovi na jeho filiálku v Martine list označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ spolu s prílohou - lekárskou správou z toho istého dňa vyhotovenou MUDr. Danielom L'achkým, praktickým lekárom pre dospelých. V liste odporkyňa oznámila navrhovateľovi, že „dnešným dňom Vám odovzdávam lekársku správu zo dňa 28.3. 2014. Na základe potvrdenia o zdravotnom stave nemôžem pracovať vo Vašej spoločnosti“. Pretože list odporkyne zo dňa 28.3. 2014 neobsahoval jednoznačné skutkové vymedzenie žiadneho zo zákonných dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca v zmysle § 69 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce), pričom zároveň nebola splnená ani jedna z ďalších podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, navrhovateľ sa viackrát pokúšal odporkyňu obratom písomne informovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru ku dňu 28.3. 2014 považuje za neplatné, že jej pracovný pomer s navrhovateľom naďalej trvá a vyzval

odporkyňu nastúpiť do práce alebo na predloženie riadneho lekárskeho posudku tak, ako to vyplýva z § 69 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, avšak neúspešne, pretože odporkyňa na miesto svojho pracoviska už neprišla a na adrese svojho bydliska a ani na inej známej adrese v Turanoch si odporkyňa poštu nepreberala. Zásielka sa navrhovateľovi vrátila neprevzatá v odbernej lehote, resp. s poznámkou „adresát neznámy“. Ako je zrejmé z vyššie cit. ust. zákona, pre skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje lekárske posudok. Na to, aby lekárske posudok mal pracovnoprávne účinky, je potrebné, aby zdravotný stav zamestnanca bol zistený objektívne a aby bol v lekárskom posudku konkrétne vyjadrený. Lekárske posudok by mal obsahovať aj poučenie o odvolaní, o ktorom rozhoduje vedúci zdravotníckeho zariadenia alebo okresný úrad, ak zariadenie v príslušnom obvode neexistuje. Podľa názoru NS SR, posudzovanie spôsobilosti na prácu pre účely pracovnoprávnych vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce je však taký lekárske posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu „bez vážneho ohrozenia zdravia“; takýto stav musí posudok deklarovať. Pre naplnenie tohto dôvodu zrušovacieho prejavu zamestnanca sa teda vyžaduje lekárske posudkom vyslovene deklarovaná nemožnosť vykonávať doterajšiu prácu bez vážneho ohrozenia zdravia, ktorá z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca vyžaduje od zamestnávateľa preradiť ho na inú, pre neho vhodnú prácu do 15 dní od preloženia posudku alebo aby bol pracovný pomer okamžite skončený (rozsudok NS SR sp. zn. 3 Cdo 150/2005 zo dňa 27.10. 2005). Podľa §§ 70 a 77 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru je skôr výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, pričom pracovný pomer môže týmto spôsobom skončiť výlučne z dôvodov uvedených v zákone. V § 69 ods. 1 písm. a/ dáva zákon zamestnancovi možnosť jednostranným úkonom okamžite skončiť pracovný pomer vtedy, ak podľa lekárskeho posudku (lekárske posudok nenahrádza lekárska správa vydaná ošetrojúcim lekárom) nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Právo okamžite skončiť pracovný pomer z tohto dôvodu však zamestnancovi vzniká až po márnom uplynutí 15 dňovej lehoty, v ktorej je zamestnávateľ povinný preložiť zamestnanca na inú, pre neho vhodnú prácu. Pretože ani jedna z materiálnych (predloženie riadneho lekárskeho posudku, márne uplynutie 15 - dňovej lehoty) ako ani formálnych (vymedzenie skutkového dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom) podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru nebola splnená, je nepochybné, že skončenie pracovného pomeru doručené navrhovateľovi odporkyňou dňa 28.3. 2014 je neplatné.

Odporkyňa bola v konaní pasívna. Súdu sa miesto jej pobytu ani osobu z blízkeho okolia, ktorá by bola ochotná a spôsobilá odporkyňu v konaní ako opatrovník zastupovať zistiť nepodarilo, preto uznesením č. k. 12 Cpr/2/2014-64 zo dňa 26.5. 2015 ustanovil súd v konaní podľa § 29 ods. 2 a 6 Občianskeho súdneho poriadku odporkyňu opatrovníka v osobe JUDr. Petra Štefčíka, vyššieho súdneho úradníka Okresného súdu Partizánske, ktorý sa na pojednávanie neustanovil, neúčast' na ňom neospravedlnil.

Za splnenia podmienok ust. § 101 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, rozhodol súd vo veci v neprítomnosti opatrovníka odporkyne.

Dokazovaním vykonaným na pojednávaní, vypočutím právneho zástupcu navrhovateľa, oboznámením s obsahom listinných dôkazov, listom adresovaným odporkyňou navrhovateľovi zo dňa 28.3. 2014, lekárskou správou zo dňa 28.3. 2014, listom adresovaným navrhovateľom odporkyňi zo dňa 31.3. 2014, pracovnou zmluvou vrátane dodatkov k nej, odpoveďou na lustráciu v Sociálnej poisťovni (č. I. 24) a ďalšími dôkazmi, tvoriacimi obsah spisu, mal súd zistený tento skutkový stav veci:

Odporkyňa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.1. 2010 uzatvorenej medzi navrhovateľom ako zamestnávateľom a odporkyňou ako zamestnancom v znení neskorších dodatkov, bola v pracovnom pomere u navrhovateľa. Pracovala na pracovnej pozícii „pokladníčka/predavačka“.

Dňa 28.3. 2014 doručila odporkyňa navrhovateľovi na jeho pobočku v Martine list označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ spolu s prílohou - lekárskou správou z toho istého dňa

vyhotovenou MUDr. Danielom L'achkým, praktickým lekárom pre dospelých. V liste odporkyňa oznámila navrhovateľovi, že "dnešným dňom Vám odovzdávam lekársku správu zo dňa 28.3. 2014. Na základe potvrdenia o zdravotnom stave nemôžem pracovať vo Vašej spoločnosti".

Pretože list odporkyne zo dňa 28.3. 2014 neobsahoval jednoznačné skutkové vymedzenie žiadneho zo zákonných dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca v zmysle § 69 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce), pričom zároveň nebola splnená ani jedna z ďalších podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, navrhovateľ sa viackrát pokúšal odporkyňu obratom písomne informovať že okamžité skončenie pracovného pomeru ku dňu 28.3. 2014 považuje za neplatné, že jej pracovný pomer s navrhovateľom naďalej trvá a vyzval odporkyňu nastúpiť do práce alebo na predloženie riadneho lekárskeho posudku tak, ako to vyplýva z § 69 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, avšak neúspešne, pretože odporkyňa na miesto svojho pracoviska už neprišla a na adrese svojho bydliska a ani na inej známej adrese v Turanoch si odporkyňa poštu nepreberala a zásielka sa navrhovateľovi vrátila neprevzatá v odbernej lehote, resp. s poznámkou „adresát neznámy“.

Na pojednávaní pred súdom právny zástupca navrhovateľa zotrval na písomne podanom návrhu pokiaľ ide o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi odporkyňou listom zo dňa 28.3. 2014 je neplatné. V časti návrhu, ktorým žiadal aby súd rozhodol, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom naďalej trvá, vzal sčasti návrh späť a žiadal, aby súd rozhodol, že pracovný pomer uzavretý medzi odporkyňou a navrhovateľom skončil ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru navrhovateľovi, teda ku dňu 28.3. 2014, vychádzajúc z ust. § 78 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce.

Akceptujúc dispozičné právo navrhovateľa s predmetom sporu, súd podľa § 96 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku konanie v časti, ktorou sa navrhovateľ domáhal, aby súd určil, že pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá, zastavil.

Na pojednávaní pred súdom právny zástupca navrhovateľa uviedol, že navrhovateľ ako zamestnávateľ platil za odporkyňu odvody do sociálnej poisťovne do 28.3. 2014. K tomuto dňu nevedie navrhovateľ odporkyňu ako svoju zamestnankyňu. Pokiaľ navrhovateľ nesúhlasil s okamžitým skončením pracovného pomeru tak, ako to navrhla odporkyňa, s poukazom na ust. § 78 ods. 3 Zákonníka práce platí fikcia, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania skončil dohodou. Navrhovateľ mal záujem skončiť pracovný pomer s odporkyňou ku dňu 28.3. 2014, tak, ako to odporkyňa žiadala, okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporkyňou však nespĺňalo zákonné podmienky, skontaktovať sa s odporkyňou bolo neúspešné a preto navrhovateľovi nezostávalo nič iné, ako podať tento návrh na súd, s tým že celá vec sa mohla s odporkyňou vyriešiť aj na súdnom pojednávaní, keby sa naň odporkyňa dostavila.

Podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak a/ podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu, b/ zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti, c/ je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

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 zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

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 § 78 ods. 3 Zákonníka práce, ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 16 ods. 1 a 2 zákona č. 576/2004 Z.z., lekárske posudky na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti, vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár. Lekárske odporúčania, resp. lekárske správy - nálezy nespĺňajú požiadavky na lekárske posudky.

Ako je zrejmé z ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce, pre skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje vždy lekárske posudky. Súd súhlasí s právnym názorom právneho zástupcu navrhovateľa, a síce, že na to, aby takéto posudky mali aj pracovnoprávne účinky, je potrebné, aby zdravotný stav zamestnanca bol zistený objektívne a aby bol v lekárskom posudku aj konkrétne vyjadrený. Lekárske posudky by mali obsahovať aj poučenie o odvolaní, o ktorom rozhoduje vedúci zdravotníckeho zariadenia alebo okresný úrad, ak zariadenie v príslušnom obvode neexistuje. Posudzovanie spôsobilosti na prácu pre účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudky o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca.

Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce je teda takéto lekárske posudky, ktoré nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia; takéto posudky musí deklarovať. Pre naplnenie tohto dôvodu zrušovacieho prejavu zamestnanca sa teda vyžaduje, ako to uviedol aj právny zástupca navrhovateľa, lekárske posudky vyhlásené deklarovanou nemožnosťou vykonávať doterajšiu prácu bez vážneho ohrozenia zdravia, ktorá z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca vyžaduje od zamestnávateľa preradiť ho na inú, pre neho vhodnú prácu a to do 15 dní od predloženia posudku alebo aby bol pracovný pomer okamžite skončený (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 150/2005 zo dňa 27.10.2005). Zamestnanec má možnosť jednostranným úkonom okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce vtedy, ak podľa lekárskeho posudku, ktorý nemožno nahradiť lekárske správy vydanou ošetrojúcim lekárom, ako tomu bolo i v prípade odporuky, nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Právo okamžite skončiť pracovný pomer z vyššie uvedeného dôvodu zamestnancovi vzniká až po uplynutí 15 dňovej lehoty, v rámci ktorej je zamestnávateľ povinný preložiť zamestnanca na inú, pre neho vhodnú prácu. V danom prípade nebola splnená, ako to uviedol aj právny zástupca navrhovateľa, ani jedna z materiálnych podmienok (predloženie riadneho lekárskeho posudku, márne uplynutie 15 - dňovej lehoty) a ani formálnych podmienok (vymedzenie skutkového dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom) pre okamžité skončenie pracovného pomeru a preto súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi listom odporuky zo dňa 28.3. 2014 je neplatné.

Súčasne súd v zmysle ust. § 78 ods. 3 Zákonníka práce rozhodol o skončení pracovného pomeru odporuky u navrhovateľa dňom 28.3. 2014, tak ako to v priebehu konania žiadal navrhovateľ, od dátumu ktorého už navrhovateľ nevedie odporuky ako zamestnanca a neplatí za ňu žiadne odvody.

V prevyšujúcej časti (o návrhu navrhovateľa, že pracovný pomer odporuky u navrhovateľa trvá aj po dni 28.3. 2014) súd konanie podľa § 96 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku zastavil.

O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku, podľa ktorého aj keď mal účastník vo veci úspech len čiastočný, môže mu súd priznať plnú náhradu trov konania, ak mal neúspech v pomerne nepatrnej časti alebo ak rozhodnutie o výške plnenia záviselo od znaleckého posudku alebo od úvahy súdu; v takom prípade sa základná sadzba odmeny advokáta vypočíta z výšky súdom priznaného plnenia.

Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že navrhovateľovi v konaní šlo predovšetkým o to, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporkyňou navrhovateľovi je z dôvodu, že neobsahuje podstatné náležitosti ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce, neplatné, pričom na trvaní pracovného pomeru odporkyne u navrhovateľa netrval a bol ochotný sa s odporkyňou na jej skončení pracovného pomeru u navrhovateľa aj dohodnúť a v priebehu konania vzal návrh sčasti späť a súhlasil so skončením pracovného pomeru s odporkyňou dohodou ku dňu 28.3. 2014. Možno teda uzavrieť, že navrhovateľ bol v konaní neúspešný len v nepatrnnej časti sporu a preto mu súd priznal plnú náhradu trov, ktoré účelne vynaložil na uplatnenie svojho práva na súde. Navrhovateľove trovy pozostávali z trov právneho zastúpenia podľa vyhlášky č. 655/2004 Z.z. za dva úkony právnej služby po 61,85 eur (prevzatie a príprava zastúpenia, písomné podanie na súd), za jeden štvrtinový úkon právnej služby 15,46 eur (účasť právneho zástupcu navrhovateľa na pojednávaní dňa 31.7. 2014, pojednávanie ktoré bolo odročené bez pojednávania vo veci), za jeden úkon právnej služby 64,54 eur (účasť právneho zástupcu navrhovateľa na pojednávaní dňa 27.7. 2015), z režijného paušálu 3 x 8,04 eur a 1 x 8,39 eur, t. j. náhrada trov právneho zastúpenia vo výške 236,21 eur, z náhrady za stratu času vo výške 273,80 eur (za účasť právneho zástupcu navrhovateľa na pojednávaniach dňa 31.7. 2014 a 27.7. 2015 2 x 10 polhodín za cestu z Bratislavy do Prievidze a späť pri výpočtovom základe v roku 2014 13,40 eur a v roku 2015 13,98 eur), z náhrady cestovných výdavkov 134,68 eur (za 2 cesty z Bratislavy do Prievidze a späť po 184 km x 0,183 eur/km) z náhrady výdavkov za pohonné látky 89,03 eur (použitie osobné motorové vozidlo zn. Mercedes Benz S 400 CDI /priemerná spotreba 9,6 litra na 100 km/, pojednávanie dňa 31.7. 2014 - 2 x 184 km x 0,096 l/100 km x 1,353 eur = 47,80 eur, pojednávanie dňa 27.7. 2015 - 2 x 184 km x 0,096 l/100 km x 1,167 eur = 41,23 eur) + 20 % DPH zo sumy 733,72 eur (146,74 eur), t. j. trovy právneho zastúpenia spolu 880,46 eur.

O povinnosti odporkyni zaplatiť náhradu trov konania v celkovej výške 880,46 eur k rukám právneho zástupcu navrhovateľa rozhodol súd podľa § 149 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia, cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trenčíne, písomne, v dvoch rovnopisoch.

Podľa § 205 ods.1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (42 ods.3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie, alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.