

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 8CoPr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113243846
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 07. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. František Potocký
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2015:5113243846.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Františka Potockého a členov senátu JUDr. Táne Rapčanovej a Mgr. Zuzany Hartelovej, v právnej veci navrhovateľa: Ing. B. Y., nar. XX.XX.XXXX, bytom E. XX, J., zastúpený JUDr. Martinom Olosom, advokátom so sídlom M. R. Z. XX, XXX XX J., proti odporcovi: SELECTA PLUS, s.r.o., so sídlom Tehelná 457/6, Žilina, IČO: , 31 620 931, zastúpený JUDr. Beátou Opavskou, advokátkou so sídlom K. XXXX/XX, XXX XX J., o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, v konaní o odvolaní navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Žilina č.k. 17Cpr/8/2013-88 zo dňa 08. decembra 2014, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu v časti výroku, ktorým bol návrh navrhovateľa o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamietnutý, mení tak, že súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporcom navrhovateľovi listom zo dňa 14.11.2013, je neplatné.

Rozsudok okresného súdu v časti výroku, ktorým bol návrh navrhovateľa o uloženie povinnosti odporcovi zaplatiť mu náhradu mzdy za obdobie od 09.12.2013 zamietnutý a vo výroku o náhrade trov konania zrušuje a vec v rozsahu zrušenia vracia okresnému súdu na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Okresný súd napadnutým rozsudkom návrh navrhovateľa o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporcom listom zo dňa 14.11.2013 je neplatné a o zaplatenie náhrady mzdy v celom rozsahu zamietol. Navrhovateľovi uložil povinnosť nahradiť odporcovi trovy konania vo výške 349,55 Eur na účet právneho zástupcu odporcu do 3 dní od právoplatnosti rozhodnutia.

V odôvodnení rozsudku uviedol, že navrhovateľ sa návrhom doručeným súdu dňa 30.12.2013 domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré mu bolo dané listom odporcu zo dňa 14.11.2013. Zároveň sa domáhal náhrady mzdy za obdobie od 09.12.2013 do vyhlásenia rozsudku vo výške 240,00 Eur mesačne.

Po vykonaní dokazovania okresný súd vzal za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo navrhovateľovi doručené dňa 16.11.2013. Nakoľko navrhovateľ podal na súd návrh o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 30.12.2013, zákonom stanovená lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce bola zachovaná. Okresný súd tiež konštatoval, že u odporcu nepôsobia zástupcovia zamestnancov, preto nebolo možné vyžadovať ani vykonať prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce.

V ďalšej časti odôvodnenia rozsudku uviedol, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru odporcu v liste zo dňa 14.11.2013 skutkovo vymedzil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v dlhodobom neplnení si základných pracovných povinností, za ktoré bol navrhovateľ upozorňovaný na možnosť výpovede, a to upozoreniami zo dňa 30.10.2013, 31.10.2013, 03.11.2013, 06.11.2013, 12.11.2013, a to konkrétnych

pracovných povinností, ako i v rozsahu spôsobenej ujmy. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol vo vyššie označenom liste uvedený tak, že je zrejme, aké sú skutočné dôvody, ktoré zamestnávateľa viedli k tomu, že rozvážuje pracovný pomer a ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil. Okresný súd na základe vyššie uvedených skutočností bol toho názoru, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný. V tejto súvislosti poznamenal, že skutočnosti, ktoré sú dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností. Pre určitosť alebo zrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, keby sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného pomeru odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s porušeniami pracovnej disciplíny. Navrhovateľ v danom prípade bol so všetkými týmito upozoreniami oboznámený, a teda bolo mu zrejme, ktoré porušenie pracovnej disciplíny mu zamestnávateľ vytýka. Navrhovateľ v danom prípade sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny v krátkom časovom období mesiacov október a november 2013, keď už predtým bol upozorňovaný na možnosť výpovede pri niekoľkých menej závažných porušeníach pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o deň 11.11.2013, nerešpektovanie rozhodnutia svojho priameho nadriadeného (konateľ a spoločnosti) a jej fyzické napadnutie v prítomnosti svedkov je závažným porušením pracovnej disciplíny, kedy zamestnávateľ mohol reagovať tým, že na základe uvedených dôvodov s odkazom na konkrétne písomné upozornenia pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. V danom prípade medzi porušeniami pracovnej disciplíny je primeraná časová súvislosť a z upozornení je zrejme, že išlo o viacnásobné a vecne na seba nadväzujúce porušenia pracovných povinností. V konaní bolo tiež preukázané, že odporcovi v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny navrhovateľa došlo ku škode vo výške 40,00 Eur, ktorú navrhovateľ zaplatil. Čo sa týka fyzického napadnutia konateľky odporcu dňa 11.11.2013, navrhovateľ tento skutok síce popieral, no podľa okresného súdu bol preukázaný výpoveďami svedkov M. M. a M. C.. Okresný súd po zhodnotení uvedených skutočností a vykonaní dôkazov dospel k záveru, že v danom prípade išlo zo strany navrhovateľa o závažné porušenie pracovnej disciplíny, bolo na zamestnávateľovi, ktorý sa rozhodol, že na základe týchto dôvodov so zamestnancom okamžite skončí pracovný pomer, lebo už nie je možná jeho prítomnosť na pracovisku, a to nielen s poukazom na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ktoré boli objektívne preukázané, ale i z dôvodu fyzického napadnutia nadriadenej v prítomnosti zákazníka, ktoré správanie nemožno ani napraviť. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu dané navrhovateľovi je teda zo všetkých hľadísk platné, a preto návrh navrhovateľa ako nedôvodný v celom rozsahu zamietol.

O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., v zmysle ktorého priznal odporcovi účelne vynaložené trovy konania.

Proti rozsudku podal odvolanie navrhovateľ, ktorý ho navrhol zrušiť a vec vrátiť okresnému súdu na ďalšie konanie, eventuálne zmeniť tak, že súd určí neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré mu bolo dané listom odporcu zo dňa 14.11.2013 a zároveň súd uloží odporcovi povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy za obdobie od 09.12.2013 do vyhlásenia rozsudku vo výške po 240,00 Eur mesačne.

V dôvodoch odvolania uviedol, že rozsudok okresného súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, nakoľko aplikácia a výklad právnych noriem okresným súdom bola absolútne svojvoľná. Okresný súd zároveň dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Pripomenul, že okresný súd mu svojím procesným postupom odňal možnosť konať pred súdom, odôvodnenie rozsudku je vnútorne rozporné, priamo obviňujúce navrhovateľa a obraňujúce postavenie a záujmy odporcu. Okresný súd vyslovil skutkové závery na základe čistej špekulácie a v úzkej symbióze s tvrdeniami odporcu, dokonca v zjavnom rozpore s obsahom jednotlivých dôkazov. Okresný súd plne akceptoval, že odporca dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nijak nešpecifikoval a dodatočne ich vyjadril a dopĺňal až v rámci samotného súdneho konania. Vo veci nemal vykonávať dokazovanie v otázke skutočností, ktoré neboli v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedené a žalobe mal vyhovieť už na prvom pojednávaní. Odporca až v rámci súdneho konania a v rámci vyjadrenia k návrhu začal uvádzať dôvody, pre ktoré s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer. Celou podstatou veci bolo to, že odporca sa ho chcel zbaviť bez nároku na odstúpné.

V ďalšej časti odvolania uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané odporcom je neplatné tak z vecných, ako aj z formálnych dôvodov. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 14.11.2013 plne absentuje skutkové vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Odporca totiž v liste zo dňa 14.11.2013 iba deklaroval, že v dňoch 30.10.2013, 31.10.2013, 03.11.2013, 06.11.2013 a 12.11.2013 mal byť ním upozorený na porušenie pracovnej disciplíny, ktorá mala spočívať v dlhodobom neplnení si základných povinností, avšak vôbec nešpecifikoval jeho konanie a čas tohto konania, ktoré by podľa názoru odporcu malo byť závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Z listu zo dňa 14.11.2013 tak nie sú zrejmé skutočné dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Odporca a okresný súd pritom neplnenie pracovných povinností automaticky považovali za závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo je právny, ako i logický nezmysel. S poukazom na judikačnú prax súdov (napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 95/2009, rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 3Co/190/1999, R 17/1977) navrhovateľ mal za to, že okresný súd opomenul skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podľa úvahy okresného súdu by ktorýkoľvek zamestnávateľ mohol platne okamžite skončiť pracovný pomer tak, že by zamestnancovi iba paušálne uviedol, že bol upozorený na porušenie pracovnej disciplíny, ktorá mala spočívať v dlhodobom neplnení si základných povinností, a preto s ním okamžite končí pracovný pomer. Následne by zamestnávateľ mohol v súdnom konaní ľubovoľne dopĺňať rôzne dôvody a zamestnanec by tak bol iba štatista. Okresný súd tiež opomenul, že skutkové podstaty okamžitého skončenia pracovného pomeru (v celkovom počte 9) sú pritom taxatívne vymenované v čl. 23 uzavretej pracovnej zmluvy, pričom on nekonal spôsobom, ktorý by bolo možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Okresný súd ďalej opomenul, že odporca v okamžitom skončení pracovného pomeru ako dôvod vôbec neuviedol údajné napadnutie konateľky, ktorá navyše nikdy na jeho osobu nepodala trestné či priestupkové oznámenie a ani neprivolala políciu. V neposlednom rade napadnutie nadriadeného rozhodne nemôže byť dlhodobé neplnenie si základných povinností. Ak by k napadnutiu konateľky odporcu reálne došlo, bolo by určite odporcom uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Podľa odporcu mal údajne si dlhodobu neplniť základné pracovné povinnosti, nevedno však, ktoré konkrétne mal odporca na mysli. Neplnenie pracovných povinností pritom pojmovo ani nemožno kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ide o všeobecný, neurčitý a vágny pojem. Okresný súd opomenul i to, že odporca vo všetkých písomných upozorneniach ho upozorňuje iba na možnosť podania výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce a nie na závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Samotné konanie spočívajúce v opakovanom vybavovaní zákazky alebo subjektívne tvrdenej neochotnej komunikácie so zákazníkom obsahovo a vecne nie sú závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Za opakované vybavovanie zákazky nezodpovedal, nebol jediným zamestnancom na prevádzke a pri stovkách zákaziek sa jednoducho stane, že niektoré zákazky sú pri návale zákaziek alebo komplikovanom čistení vybavené oneskorene. Za nesprávnu považoval úvahu okresného súdu, že pokiaľ nepodal námietky proti upozorneniam, automaticky z toho vyvodil dôvodnosť upozornení odporcu. Uvedené tvrdenie nemá žiadnu oporu v zákone. S okamžitým skončením pracovného pomeru predsa písomne vyjadril nesúhlas a podal i žalobu na súd. Z časového hľadiska ani nebolo objektívne možné pre krátkosť času námietky vypracovať a doručiť. Navrhovateľ sa v ďalšej časti odvolania vyjadril k výpovediam vypočutých svedkov a namietal presvedčivosť odôvodnenia napadnutého rozsudku. V závere odvolania uviedol, že okresný súd si ani na jednom z vykonaných pojednávaní nesplnil povinnosť v zmysle § 118 ods. 2 O.s.p., t.j. vôbec neuviedol, ktoré právne významné skutkové tvrdenia účastníkov je možné považovať za zhodné a ktoré právne významné skutkové tvrdenia zostali sporné.

Odporca vo vyjadrení k odvolaniu uviedol, že rozsudok okresného súdu považuje za vecne a právne správny.

Okresný súd správne posúdil sporovú vec a na základe dôsledne vykonaných dôkazov dospel i ku správny skutkový a právny zisteniam. Tieto zistenia vychádzajú z vykonaných dôkazov a nie sú svojvoľné. Okresný súd neodňal navrhovateľovi možnosť konať pred súdom. Táto skutočnosť vyplýva ako zo súdneho spisu, tak i zo samotného vyjadrenia navrhovateľa v odvolaní. Za nezodpovedné a bezprecedentné považoval tvrdenia navrhovateľa, že okresný súd vyslovil závery na základe čistej špekulácie a v úzkej symbióze s tvrdeniami odporcu. Okresný súd dôvodne akceptoval, že odporca dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru riadne skutkovo špecifikoval. Odporca v priebehu súdneho konania dodatočne nevyjadroval ani nedopĺňal dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, keďže tieto už boli riadne špecifikované v písomnom vyhotovení zo dňa 14.11.2013. V priebehu súdneho konania bolo nesporné zistené, že navrhovateľ bol zamestnanec, ktorý sa dopúšťal porušenia pracovnej disciplíny opakovaně a v priebehu dlhšej doby. Ani pred súdnym konaním nepoprel, že k týmto opakovaným porušeniam z jeho strany došlo. V rozhodnutí okresného súdu nejde o žiadny prelomový spôsob rozhodovania priechiaci sa základným zásadám pracovného práva, pretože v

okamžitom skončení pracovného pomeru sú dôvody skutkovo vymedzené tak, že ich nemožno zameniť s inými dôvodmi. Súd pri úvahe, či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, nie je viazaný taxatívne vymedzenými skutkovými podstatami v interných predpisoch zamestnávateľa. Súd má aj právo úvahy, že v interných predpisoch zamestnávateľa uvedená skutková podstata nie je závažným porušením pracovnej disciplíny. V priebehu súdneho konania bolo tiež nesporne preukázané, že navrhovateľ fyzicky napadol konateľku zamestnávateľa, čo je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Odporca mal možnosť postihnúť neplnenie si pracovných povinností navrhovateľom podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, nebol však povinný upozorňovať na možnosť postihu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Odporca preukázal dôkazné bremeno v tom smere, že zo strany navrhovateľa išlo o opakované porušenie pracovných povinností v dlhšom období, ako i intenzitu porušovania pracovnej disciplíny s jej dôsledkami. Navrhovateľ vedomý si svojho nezodpovedného konania nikdy nevzniesol akékoľvek námietky voči skutočnostiam, ktoré mu boli vytýkané zo strany odporcu. Navrhovateľ mal vedomosť, že pracovný pomer môže odporca ukončiť, no napriek tejto skutočnosti na upozornenia vôbec nereagoval. Preto považoval za účelové tvrdenia navrhovateľa o krátkosti lehoty na vyjadrenie, resp. o podanie žaloby ako o dôkaze, že neporušil pracovnú disciplínu tak, ako to uvádza odporca. Navrhovateľ žiadnym právne relevantným spôsobom nezodpovedňuje v podanom odvolaní ním zistené nedostatky rozsudku okresného súdu spočívajúce v absencii presvedčivosti zdôvodnenia tohto rozsudku, resp. v ľubovôli pri rozhodovaní. Skutkové a právne závery okresného súdu spĺňajú parametre zákonného odôvodnenia, sama skutočnosť, že navrhovateľ sa nestotožňuje s právnym názorom okresného súdu, nemôže viesť k záveru o nedostatočnosti odôvodnenia rozsudku. Okresný súd v konaní oboznámil účastníkov s obsahom predložených listinných dôkazov, vypočul účastníkov, ako i predvolaných svedkov, z obsahu zápisníc o pojednávaní je zrejmé, že účastníci boli poučení podľa § 120 ods. 4 O.s.p., ktorí po poučení uviedli, že nemajú návrhy na ďalšie doplnenie dokazovania. Navrhovateľ sa účasti na pojednávaní konanom dňa 08.12.2014 dobrovoľne vzdal a žiadal vo veci meritorne rozhodnúť s tým, že nemá čo už k veci dodať. Vychádzajúc z vyššie uvedeného okresný súd neodňal navrhovateľovi možnosť konať pred súdom. V neuvedení postupu podľa § 118 ods. 2 O.s.p. do zápisnice z pojednávania nemožno vidieť vadu konania. Na základe týchto skutočností navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť.

Krajský súd ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané včas a smerovalo proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom, podľa § 212 ods. 1 O.s.p. preskúmal rozsudok okresného súdu v napadnutom rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní a po preskúmaní a vykonaní odvolacieho pojednávania tento rozsudok v časti výroku o zamietnutí návrhu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 220 O.s.p. zmenil, v časti výroku o zamietnutí návrhu na náhradu mzdy a vo výroku o náhrade trov konania podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p. zrušil, to všetko z nasledovných dôvodov:

Odvolací súd po vykonaní dokazovania na odvolacom pojednávaní dospel k záveru, že odvolacia námietka navrhovateľa o nedostatočnom skutkovom vymedzení okamžitého skončenia pracovného pomeru v liste odporcu zo dňa 14.11.2013 je dôvodná.

Podľa § 70 Zákonníka práce v platnom znení (i v znení platnom v čase listu odporcu zo dňa 14.11.2013) 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.

V zmysle vyššie citovaného ustanovenia Zákonníka práce sa musí dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, čo znamená, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť vymedzený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutkové dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť a zároveň, aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť (podobne uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 95/2009 z 29.04.2010).

Žalovaný (zamestnávateľ) v predmetnej veci listom zo dňa 14.11.2013 okamžite ukončil pracovný pomer so žalobcom (zamestnancom), keď v liste žalobcovi uviedol, že v dňoch 30.10.2013, 31.10.2013, 03.11.2013, 06.11.2013, 12.11.2013 bol upozornený na závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorá spočívala v dlhodobom neplnení si základných povinností (veta druhá). Zamestnávateľ ďalej v liste zo dňa 14.11.2013 uviedol, že týmto konaním sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny (veta tretia).

Odvolací súd na rozdiel oproti záverom okresného súdu dospel k názoru, že v liste zamestnávateľa zo dňa 14.11.2013 absentuje určité a zrozumiteľné skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce, dôsledkom ktorej skutočnosti je neplatnosť takto skončeného pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Veta druhá v liste zamestnávateľa zo dňa 14.11.2013 je podľa odvolacieho súdu (z hľadiska jej možného logického výkladu) ťažko zrozumiteľná až nezrozumiteľná, nakoľko zamestnávateľ v nej uvádza, že navrhovateľ bol v konkrétnych dňoch upozornený na závažné porušenie pracovnej disciplíny (čo navyše nezodpovedá ani skutočnosti, pretože napr. v písomnom upozornení zo dňa 30.10.2013 sa konštatuje menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, v upozornení zo dňa 31.10.2013 sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nekonštatuje - poznámka odvolacieho súdu) a následne druhá veta pokračuje všeobecným konštatovaním, že závažné porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľa spočívalo v dlhodobom neplnení s základných pracovných povinností. Veta tretia uvedená v liste zamestnávateľa zo dňa 14.11.2013 je podľa odvolacieho súdu neurčitá, nakoľko zo slovného spojenia: „Týmto konaním ...“ sa nedá vyvodíť, ktorým konaním (či porušeniami uvedenými v jednotlivých upozorneniach alebo dlhodobým neplnením si základných povinností a konkrétne ktorých) sa navrhovateľ mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. V liste odporcu zo dňa 14.11.2013 tak nie je podľa vyššie uvedených záverov odvolacieho súdu jasne a zrozumiteľne vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. O nejasnosti a nezrozumiteľnosti dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu (zamestnávateľa) a jeho „zvláštnom“ prístupe k otázke skončenia pracovného pomeru svedčí i postup zamestnávateľa v súvislosti s posledným upozornením zo dňa 12.11.2013 (č.l. 24 spisu), v závere ktorého upozorňuje navrhovateľa (zamestnanca) na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, v prípade, ak sa u neho zistí opätovné porušovanie pracovnej disciplíny. Odporca predmetné upozornenie zaslal navrhovateľovi poštou dňa 13.11.2013 (č.l. 24 p.v.), pričom nečakajúc na to, či sa skutočne dostane (dostalo) do dispozície navrhovateľa a bez vytvorenia priestoru na to, aby navrhovateľ mohol na toto upozornenie reagovať, pristúpil nasledujúceho dňa (14.11.2013) k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že navrhovateľ (aj za predpokladu, že upozornenie zo dňa 12.11.2013 prevzal predtým, ako sa odporca rozhodol s ním okamžite ukončiť pracovný pomer) mohol byť dôvodne zmätený z postupu odporcu ako zamestnávateľa, nakoľko sa mu na jednej strane dostalo do rúk upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny (dátumované dňom 12.11.2013 a odoslané poštou dňa 13.11.2013) s upozornením, že ak nedôjde k náprave, zamestnávateľ pristúpi k výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, na strane druhej sa zamestnávateľ v zápätí (na ďalší deň po odoslaní upozornenia) rozhodne k úplne inému ukončeniu pracovného pomeru, t.j. k jeho okamžitému skončeniu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Odvolací súd s prihliadnutím na zásadu dvojinštančnosti konania i s prihliadnutím na potrebu doplniť dokazovanie vo vzťahu k mzdovým nárokom navrhovateľa z titulu neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, rozsudok okresného súdu v časti výroku o zamietnutí návrhu navrhovateľa na náhradu mzdy i v závislom výroku o náhrade trov konania zrušil a vec v rozsahu zrušenia vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Okresný súd v novom rozhodnutí o mzdových nárokoch navrhovateľa rozhodne i o náhrade trov konania vrátane trov tohto odvolacieho konania.

Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 .

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.