

Súd: Okresný súd Levice  
Spisová značka: 11Cpr/3/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4314219404  
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 10. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Cambelová  
ECLI: ECLI:SK:OSLV:2015:4314219404.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Levice sudkyňou JUDr. Ľubicou Cambelovou v právnej veci žalobkyne: P. N., N.. XX.X.XXXX, A. K.. N. XX/XX, XXX XX R., zast.: JUDr. Ladislav Csákó, advokát, so sídlom Hviezdoslavova č.4, 048 01 Rožňava, proti žalovanému: fiori s.r.o., Čigérska 1833/24, 929 01 Dunajská Streda, IČO: 46 834 311, zast.: Mgr. Marek Laktiš, advokát, so sídlom Mariánska 8, 949 01 Nitra, o neplatnosť výpovede a o určenie, že pracovný pomer trvá,

### rozhodol:

Súd žalobu v časti určenia neplatnosti výpovede z 25.8.2014 danej žalovanou žalobkyňi z a m i e t a .

Súd konanie v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá, z a s t a v u j e .

O trovách konania a o trovách v zastavujúcej časti súd rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozsudku vo veci samej.

### o d ô v o d n e n i e :

Žalobkyňa v podanej žalobe upresnenej na pojednávaní súdu žiadala, aby súd určil, že výpoveď žalovanej z pracovného pomeru z 25.8.2014 daná žalobkyňi je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá. Žalobkyňa v podanej žalobe uviedla, že písomnou pracovnou zmluvou z 25.3.2014 v spojení s Dodatkom číslo 1 k pracovnej zmluve z 5.5.2014 uzatvorila so žalovanou pracovný pomer na dobu určitú, s dohodnutým druhom práce predavačka a aranžérka kvetín a miestom výkonu práce na pracovisku žalovanej v Leviciach. Dňa 26.8.2014 jej žalovaná na pracovisku v Leviciach doručila do vlastných rúk písomné skončenie pracovného pomeru z 25.8.2014 označené ako výpoveď, z dôvodov v ňom uvedených. Žalobkyňa zastáva názor, že predmetný úkon žalovanej, t. j. jej výpoveď (vrátane postupu, ktorý mu predchádzal) je v rozpore s viacerými ustanoveniami Zákonníka práce i Občianskeho zákonníka. S takýmto skončením pracovného pomeru žalobkyňa nesúhlasí a preto sa rozhodla voči nemu brániť žalobou. Žalovaná výpovedný dôvod opiera o ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Čo sa týka skutkového vymedzenia dôvodu výpovede, žalovaná odkazuje na svoje písomné upozornenie zo 7.7.2014 (ďalej „ len upozornenie), v ktorom ju upomenula na možnosť výpovede z titulu viacerých porušení pracovnej disciplíny spočívajúcich v konaniach, ktorých sa mala žalobkyňa dopustiť spôsobom bližšie vymedzeným v upozornení a zároveň poukazuje na následné, opätovné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť v posledných šiestich mesiacoch od upozornenia, konkrétne v období od 12.8.2014 do 26.8.2014. S týmito výpovednými dôvodmi rozhodne nesúhlasí. Nesúhlasí s tvrdeniami, ktoré žalovaná vyslovila v upozornení, t. j. popiera, že by sa bola dopustila ktoréhokoľvek konania naplňajúceho porušenie pracovnej disciplíny spôsobom, ako to žalovaná uviedla v upozornení a vo výpovedí. Upozornenie a výpoveď v časti obsahujúcej vymedzenie opakovaných porušení pracovnej disciplíny považuje žalobkyňa za neplatné právne úkony v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka v spojení s § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Nakoľko výpoveď žalovanej

bezprostredne vecne nadväzuje na upozornenie, ktoré formalizuje dôvody výpovede, všetky skutkové okolnosti porušenia pracovnej disciplíny, (či sa ich žalobkyňa dopustila alebo nie, pričom žalobkyňa tvrdí, že sa tak nestalo), sa mali vymedziť tak, aby jednotlivé konania naplňajúce porušenie pracovnej disciplíny nebolo možné zameniť s inými skutkami, prípadne výpovednými dôvodmi, náležitosť ktorá nebola splnená. V upozornení a vo výpovedi absentuje predovšetkým konkrétne a ničím nezameniteľné (najmä časové) vymedzenie jednotlivých údajných porušení pracovnej disciplíny a preto tieto sú neurčité tak v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka ako aj v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce a z tohto titulu je potom potrebné úkon upozornenia a úkon výpovede žalovanej považovať v konečnom dôsledku za neplatné právne úkony, ktoré nespôsobujú žiadne právne následky. Žalobkyňa uviedla že výpovedi žalovanej predchádzala neplatná výpoveď, ktorú jej žalovaná doručila dňa 9.7.2014. Až po podaní žaloby na súd, ktorou sa žalobkyňa domáhala svojich nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, žalovaná neplatnosť svojej výpovede z 9.7.2014 uznala a doručila jej list z 1.8.2014, v ktorom navrhla v zmysle § 61 ods. 4 Zákonníka práce vzájomne sa dohodnúť na neplatnosti výpovede. Žalobkyňa tento návrh žalovanej akceptovala a svoj písomný súhlas s odvolaním výpovede zaslala doporučeným listom späť žalovanej. V ten istý deň, ako poslala doporučený list deklarujúci súhlas žalobkyne s odvolaním výpovede, telefonicky sa skontaktovala s jediným štatutárnym zástupcom žalovanej so žiadosťou o vyjadrenie k možnosti nástupu do práce. V telefonickom rozhovore štatutárna zástupkyňa žalovaného jej neoznámila žiadny termín, kedy by mohla do práce nastúpiť, naopak podľa jej pokynu mala počkať, kým jej nezavolá späť a upovedomí ju o dni nástupu do práce. Napriek tomu ju štatutárna zástupkyňa žalovanej, ani sama žalovaná ako zamestnávateľka, už nijakým spôsobom neoslovila, naopak bolo výlučne snahou žalobkyne a iniciatívou sa viackrát so žalovanou skontaktovať, žiaľ, bezvýsledne. Žalobkyňa má zato, že sa riadila bezvýhradne jasným pokynom žalovanej, ako jej zamestnávateľa, čakať, kým ju vyrozumie o nástupe do práce a v dobrej viere očakávala ďalšie inštrukcie žalovanej. Toto je jediná príčina, prečo sa v období od 12.8.2014 do 26.8.2014 nedostavila do práce. Až dňa 26.8.2014 sa žalobkyňa na základe výzvy žalovanej dostavila na pracovisko, kde však bola konfrontovaná s aktuálnou výpoveďou. V súvislosti s uvedenými skutočnosťami považuje žalobkyňa konanie žalovanej za účelové a zaujaté v rozpore s dobrými mravmi a za šikanóznny prejav odplaty za to, že sa rozhodla brániť svoje práva z neplatného skončenia pracovného pomeru z 9.7.2014. Právny záujem na určení neplatnosti výpovede danej žalovanou odvodzuje žalobkyňa jednak od skutočnosti, že napriek jej listu zo 4.9.2014, teda požiadavky ďalšieho zamestnávania, žalovaná jej odmieta pridať prácu a trvá na svojom rozhodnutí o skončení pracovného pomeru. Ďalej ju opiera o skutočnosť, že jedine súd je orgánom príslušným rozhodnúť o platnosti skončenia pracovného pomeru a v prípade, ak by súd určil, že výpoveď žalovanej z 26.8.2014 je neplatná, myslí si, že by jej vznikol nielen judikovaný nárok na ďalšie zamestnávanie v pracovnom pomere, ale aj nárok na náhradu mzdy a rovnako nárok domáhať sa náhrady škody titulom ušlého zisku, respektíve ušlej mzdy. Žalobkyňa v priebehu konania, v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá, vzala späť z toho dôvodu, že žalobkyňa nenapadla neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru na súde. Pokiaľ ide o upozornenie, ktoré bolo dané žalobkyne, poukázala žalobkyňa na to, že toto možno kedykoľvek zo strany zamestnanca namietat až do tej doby, kým z neho možno vyvodit' nejaké právne dôsledky. V prípade, že by súd žalobe nevyhovел, nastala by situácia, že by ten istý pracovný pomer bol zrušovaný na základe výpovede aj okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Žalovaná s podanou žalobou nesúhlasila. Poukázala na skutočnosť, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej skončil riadne a v súlade s právnou úpravou na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 9.9.2014 z dôvodov podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktoré bolo doručené žalobkyne 11.9.2014. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo v rámci výpovednej doby, plynúcej na základe platne podanej výpovede, pričom zákonným dôvodom bola sústavná, úmyselná, pretrvávajúca dlhodobá neospravedlnená absencia v zamestnaní zo strany žalobkyne. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňa akceptovala, respektíve relevantným spôsobom nespochybnila, pričom práve vzhľadom na zánik pracovného pomeru, je posudzovanie platnosti predchádzajúcej výpovede, posudzovanie trvania pracovného pomeru žalobkyne a prípadne posudzovanie spojených nárokov, vzhľadom na súčasný právny stav právne bezpredmetné a nadbytočné. Odhliadnuc od vyššie uvedenej skutočnosti žalovaná v celom rozsahu trvá na platnosti a dôvodnosti výpovede, nakoľko táto spĺňa všetky zákonom stanovené obsahové a formálne atribúty platného právneho úkonu, tak ako to predpokladá zákonná úprava podľa Zákonníka práce a súvisiacich občianskoprávných predpisov - vrátane prejavu vôle, písomnej formy, vlastnoručného podpisu, adresovania doručenia zamestnancovi, jednoznačnosti prejavu vôle ako aj určitosti, zrozumiteľnosti a splneniu výpovedných dôvodov, pre ktorej bola výpoveď podaná. Žalovaná poukázala na to, že v čase

písomného upozornenia zo dňa 7.7.2014 sa žalobkyňa relevantným spôsobom k porušeniu pracovnej disciplíny nevyjadрила, porušenie pracovnej disciplíny nepochybnila, ani z časového, ani zo skutkového hľadiska a svoje konanie smerujúce k porušeniu pracovnej disciplíny pred zamestnávateľom relevantne neobhájila. Vzhľadom k tomu, že túto možnosť nevyužila bezprostredne po písomnom upozornení na porušenie pracovnej povinnosti, je dôvodné predpokladať, že v čase upozornenia bola s protiprávnosťou svojho konania stotožnená, pričom dodatočné námietky v tomto smere majú v danej fáze konania vyslovene tendenčnú a irelevantnú povahu. K údajnej zameniteľnosti výpovedných dôvodov žalovaná uviedla, že pre neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce musí podľa legislatívneho zámeru nastať zameniteľnosť s akýmkoľvek iným výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce. V danom prípade k údajnej zameniteľnosti vopred nemohlo dôjsť, nakoľko výpovedný dôvod je jednoznačne a bez hrozby zámeny špecifikovaný ako výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, t. j. porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň žalovaná poukázala na fakt, že v prípade žalobkyne došlo ku kumulácii a naplneniu skutkových podstát oboch druhov porušenia pracovnej disciplíny, a to a) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (bod 1. výpovede) s predchádzajúcim písomným upozornením a b) závažné porušenie pracovnej disciplíny (v podobe kontinuálnej neospravedlnenej absencie, bod 2. výpovede), pre ktorú mohla žalovaná ako zamestnávateľka skončiť pracovný pomer podľa vlastného uváženia okamžitým skončením pracovného pomeru alebo výpoveďou, či už v spojení s menej závažným porušením pracovnej disciplíny alebo samostatne. Ako ďalšiu skutočnosť v celom rozsahu potvrdzujúcu oprávnenosť a dôvodnosť podanej výpovede, a teda aj jej platnosť, uvádza žalovaná vlastnoručne podpísané odmietnutie nástupu do zamestnania zo dňa 26.8.2014 zo strany žalobkyne, čím je naplnený dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce - závažné porušenie pracovnej disciplíny v podobe neospravedlnenej absencie odôvodňujúce skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením. Z uvedeného teda vyplýva, že v prípade, ak by sa žalobkyňi podarilo preukázať, že sa nedopustila konania predstavujúceho menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré bola písomne upozornená, výpoveď je naďalej dôvodná a platná pre závažné porušenie pracovnej disciplíny v podobe dlhotrvajúcej neospravedlnenej absencie. Žalovaná poukázala na nepravdivosť a zámerne skresľujúci charakter tvrdenia žalobkyne ohľadne údajnej dohody účastníkov o neplatnosti pôvodnej výpovede žalovanej zo dňa 9.7.2014. Je pravdou, že zo strany žalovanej ako zamestnávateľky došlo 5.8.2014 k odvolaniu predmetnej výpovede, ktorým bola žalobkyňa zároveň vyzvaná na bezodkladný nástup do zamestnania. Dôvodom odvolania výpovede však bola výlučne vlastná iniciatíva (a to pred podaním žaloby o jej neplatnosť) a nie jednostranné uznanie jej neplatnosti zo strany žalovanej (alebo uznanie neexistencie výpovedných dôvodov), ani údajná dohoda účastníkov o uznaní neplatnosti výpovede v dôsledku žaloby podanej žalobkyňou v rámci konania 9 Cpr/2/2014 na Okresnom súde Levice, nakoľko o tomto zbytočne iniciovanom konaní žalovaná v tom čase nemala a nemohla mať vedomosť. Ohľadne uvedenej výpovede nebola ku dňu podania žiadnym spôsobom deklarovaná neplatnosť právoplatným rozhodnutím súdu. Žalobkyňa ani napriek svojmu súhlasu s odvolaním výpovede a jasne adresovanej výzve žalovanej na nástup do zamestnania, svojvoľne a bezdôvodne svoju povinnosť bezodkladného nástupu do zamestnania naďalej ignorovala, čo potvrdzuje aj vyššie uvedené vyhlásenie žalobkyne zo dňa 26.8.2014. Tvrdenia žalobkyne, že do zamestnania nenastúpila na základe telefonických inštrukcií konateľky žalovanej považuje žalovaná v celom rozsahu za nepravdivé, zavádzajúce, účelové a nepreukázané. Žalovaná trvá na tom, že žalobkyňu opakovane vyzvala na nástup do zamestnania, nakoľko na jej sústavnej absencii ako jej zamestnávateľ nemal a logicky nemohol mať záujem. Žalobkyňa reálne a vážne prejavila vôľu k bezodkladnému nástupu do zamestnania a riadnemu plneniu pracovných povinností, na ktoré bola vyzvaná zamestnávateľom. Obvinenie zo strany žalobkyne, že v prípade žalovanej sa má voči nej jednať o zaujatosť a šikanózný prejav odplaty v rozpore s dobrými mravmi, považuje žalovaná za absolútne absurdný a netolerovateľný. Žalovaná poukázala na to, že toto demagogické tvrdenie prichádza od zamestnanca, ktorý od počiatku svojho pracovného pomeru vykazoval neuspokojivé pracovné výsledky a bezdôvodne absentoval v zamestnaní takmer dve pätiny trvania celého pracovného pomeru. Uvedeným porušovaním pracovnej disciplíny boli v značnom rozsahu porušované záujmy zamestnávateľa, ktorý napriek tomu voči žalobkyňi nevyvodzoval žiadne sankcie s výnimkou oprávneného nároku na skončenie pracovného pomeru. Žalovaná súhlasila s tým, že žalobkyňa v priebehu konania, v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá, vzala späť. Čo sa týka odvolania prvej výpovede žalobkyne, poukázala žalovaná na to, že odvolanie výpovede je jednostranný právny úkon, pričom jeho účinky nastali už doručením odvolania tejto výpovede žalobkyňi a na plnenie pracovných povinností žalobkyne sa nevyžadovalo doručenie súhlasu žalobkyne s odvolaním výpovede. Uviedla, že prípadné určenie platnosti výpovede by nemohlo spôsobiť problémy, nakoľko právne účinky výpovede by nastali až uplynutím výpovednej doby. Prípadné vyslovenie neplatnosti výpovede nemá

žiadny podstatný vplyv na existenciu pracovného pomeru žalobkyne a ani súvisiacich nárokov s tým. Žalovaná preukázala pádnosť dôvodov pre danie výpovede žalobkyňi, porušenie jej pracovnej disciplíny. Uviedla, že prípadné určenie platnosti výpovede by nemohlo spôsobiť problémy, nakoľko právne účinky výpovede by nastali až uplynutím výpovednej doby. Prípadné vyslovenie neplatnosti výpovede nemá žiadny podstatný vplyv na existenciu pracovného pomeru žalobkyne a ani súvisiacich nárokov s tým. Žalovaná poukázala na to, že účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastali skôr a preto celé toto konanie iniciované žalobkyňou považuje za zbytočné.

Súd na základe vykonaného dokazovania zistil tento skutkový stav:

Žalobkyňa ako zamestnankyňa a žalovaná ako zamestnávateľka uzavreli dňa 25.3.2014 pracovnú zmluvu, na základe ktorej sa zmluvné strany dohodli, že zamestnankyňa bude vykonávať druh práce: predavačka aranžérka kvetín, dohodli sa na nástupe do práce dňa 26.3.2014, na mieste výkonu práce pracovisko Levice, na tom, že pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú. Na základe Dodatku číslo 1 k pracovnej zmluve uzavretého dňa 5.5.2014 medzi účastníkmi konania bola dohodnutá zmena pracovnej zmluvy tak, že pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú počas zastupovania materskej dovolenky zamestnankyne P.Á. V..

Z upozornenie žalovanej zo dňa 7.7.2014 adresovaného žalobkyňi vyplýva, že toto upozornenie dala žalovaná žalobkyňi s poukazom na to, že ide o písomné upozornenie v zmysle Zákonníka práce a v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny bude nútená žalovaná so žalobkyňou ukončiť pracovný pomer. V upozornení sa poukazuje na vážne porušenie pracovnej disciplíny v troch prípadoch. Na základe sťažnosti zákazníka žalobkyňa nedodržala povinnú prestávku a neotvorila ju v uvedenom čase, bola na súkromnom nákupe v Hypermarkete Tesco a keď otvorila tak bola ešte na zákazníka drzá. Na druhý deň mala po zemi popadané odpadky z kvetov a zákazníčka sa na nich šmykla. Tretia sťažnosť v priebehu jedného týždňa prišla od zákazníka písomne, ..!...!...!...!..E..G.že ho žalobkyňa odmietla obslúžiť a urobiť jej väčšiu kyticu.

Z písomného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 25.8.2014 vyplýva, že žalovaná končí pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákona práce s nasledovným odôvodnením: 1. Dňa 7.7.2014 ste boli zo strany našej spoločnosti ako zamestnávateľa písomne upozornená, že z Vašej strany došlo k opakovanému porušeniu pracovnej disciplíny, spočívajúcemu v nasledovných skutočnostiach: - nedodržali ste stanovenú pracovnú prestávku a v stanovenom pracovnom čase ste sa nezdržovali na Vašom pracovisku, v dôsledku čoho nebola prevádzka otvorená a nemohla byť sprístupnená zákazníkom, pričom uvedený čas absencie v práci ste využili na súkromné záležitosti, - na základe prijatej sťažnosti zákazníka ste voči nemu prejavila drzé, a teda neakceptovateľné správanie - porušili ste povinnosť vyplývajúcu z pracovnej náplne podľa pracovnej zmluvy, keď ste zanedbali dodržiavanie poriadku a čistoty na pracovisku, v dôsledku čoho došlo k pošmyknutiu zákazníčky na odpadkoch z kvetín, - na základe prijatej sťažnosti zákazníka ste bez akéhokoľvek dôvodu odmietla obslúžiť ho v súlade s jeho požiadavkami. Predmetné upozornenie ste svojím vlastnoručným podpisom vzali bez výhrad na vedomie. Zároveň ste boli upozornená, že v prípade opätovného porušenia pracovnej disciplíny bude naša spoločnosť ako zamestnávateľ oprávnená skončiť s Vami pracovný pomer výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. 2. V období od 12.8.2014 do 26.8.2014 došlo Vašej strany k dlhodobej neospravedlnenej absencii v zamestnaní, napriek tomu, že ste boli listom zo dňa 1. 8. 2014 vyzvaná na okamžitý nástup do zamestnania. Uvedenou skutočnosťou bola z Vašej strany opätovne závažne porušená pracovná disciplína, čo v plnom rozsahu odôvodňuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. 3. Nakoľko vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti bola z Vašej strany v období posledných šiestich mesiacoch opätovne porušená pracovná disciplína po predchádzajúcom písomnom upozornení na možnosť výpovede, sú splnené dôvody na skončenie Vášho pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Váš pracovný pomer, podľa ust. § 62 Zákonníka práce skončí uplynutím mesačnej výpovednej doby, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, t. j. ku dňu 30.9.2014.

V oznámení o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 4.9.2014 vyplýva, že žalobkyňa v zastúpení svojím právnym zástupcom oznamuje žalovanej, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní v pracovnom pomere definovaným platnou pracovnou zmluvou z 25.3.2014 v spojení s Dodatkom číslo 1 z 5.5.2014 a žiada,

aby jej bola aj naďalej pridelovaná práca v jej intenciách. V oznámení o trvaní na ďalšom zamestnávaní sa okrem iného uvádza, že 26.8.2014 bola žalobkyni na jej pracovisku v Leviciach doručená písomná výpoveď žalovanej z pracovného pomeru. Z oznámenia ďalej vyplýva, že žalobkyňa nesúhlasí s podanou výpoveďou a považuje ju za neplatnú z tam uvedených dôvodov. Nesúhlasí ani s tvrdeniami, ktoré žalovaná vyslovila v upozornení. Popiera, že by sa dopustila ktoréhokoľvek konania naplňajúceho porušenie pracovnej disciplíny spôsobom, ako to žalovaná uviedla v upozornení zo 7.7.2014 a vo výpovedi.

Z listu zo dňa 1.8.2014, v ktorom žalovaná odvolala výpoveď zamestnávateľa zo dňa 9.7.2014 (predchádzajúcu výpoveď), vyplýva, že žalovaná žalobkyni oznamuje, že odvolala ňou podanú výpoveď zamestnávateľa zo dňa 9.7.2014 a vyzvala žalobkyňu, aby bezodkladne písomne vyjadrila súhlas s týmto odvolaním výpovede a aby sa bezodkladne po doručení tohto odvolania výpovede dostavila do zamestnania na dohodnuté pracovisko a riadne si plnila svoje zamestnanecké povinnosti, ktoré jej vyplývajú z uzatvorenej PZ. Uvedený list žalobkyňa prevzala 11.8.2014, čo vyplýva z predloženej doručky, ako aj z výsluchu žalobkyne.

Súd mal preukázané zo spisu Okresného súdu Levice sp.zn. 9Cpr/2/2014, že žalobkyňa podala na Okresný súd Levice žalobu dňa 5.8.2014, ktorou sa domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalovanej z pracovného pomeru z 9.7.2014 daná žalobkyni je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá. Vo vyjadrení žalovanej zo dňa 15.9.2014 v uvedenom spise sa okrem iného uvádza, že je pravdou, že zo strany žalovanej ako zamestnávateľky došlo dňa 5.8.2014 k odvolaniu výpovede zo dňa 9.7.2014. Z textu vyjadrenia ďalej vyplýva, že odvolanie výpovede bolo žalobkyni doručené dňa 11.8.2014 a na predmetné odvolanie výpovede reagovala žalobkyňa písomným súhlasom s odvolaním zo dňa 12.8.2014, doručeným žalovanému dňa 23.8.2014. V uvedenom spise je založená fotokópia odvolania výpovede zo dňa 9.7.2014, ako aj doručka na základe, ktorej preukazovala žalovaná doručenie uvedeného odvolania výpovede žalobkyni, pričom z doručky vyplýva dátum prevzatia žalobkyňou 11.8.2014.

Z okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 9.9.2014 vyplýva, žalovaná končí pracovný pomer so žalobkyňou okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodov podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dôvodom uvedeného spôsobu skončenia pracovného pomeru je závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, spočívajúce v sústavne pretrvávajúcej dlhodobej neospravednenej absencii v zamestnaní. Nakoľko neospravedlnená a neodôvodnená absencia žalobkyne trvá minimálne od doručenia výzvy zamestnávateľa na nástup do zamestnania zo dňa 11.8.2014 až ku dňu 9.9.2014, má žalovaná opodstatnene zato, že žalobkyňa neprejavuje a nemá žiaden reálny záujem na ďalšom zamestnávaní a plnení svojich pracovných povinností. V dôsledku uvedenej skutočnosti je konanie žalobkyne možné jednoznačne klasifikovať ako závažné porušenie základných pracovných povinností a pracovnej disciplíny a poškodzovania záujmov zamestnávateľa. Vzhľadom na formu skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením skončí pracovný pomer žalobkyne ku dňu doručenia tohto okamžitého skončenia. Akékoľvek predchádzajúce právne úkony smerujúce k skončeniu jej pracovného pomeru sú nahradené týmto okamžitým skončením pracovného pomeru. Pripojená je doručka o doručení tejto písomnosti adresovanej žalobkyni 11.9.2014.

Z prehlásenia zo dňa 26.8.2014 žalobkyňa prehlasuje, že dňa 26.8.2014 odmietla nastúpiť do práce. Z predloženého potvrdenia vystaveného V. Q. A. X. vyplýva okrem iného, že žalobkyňa je v liečbe.

Žalovaná súdu predložila e-mailové podanie, v ktorom sa sťažuje P. N. na žalobkyňu v súvislosti s odmietnutím žalobkyne urobiť väčšiu kyticu pre jeho matku. E-mailové podanie je zo 4.7.2014.

Žalobkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že nesúhlasí s podanou výpoveďou, nakoľko nie si je vedomá toho, že by spravila taký prešľap, aby jej bola daná výpoveď. Pracovala ako predavačka kvetín v priestoroch Tesca. 25.8.2014 si volali s konateľkou žalovanej, že sa stretnú na predajni 26.8.2014. 26.8.2014 sa na predajni stretli, konateľka jej predložila dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorú žalobkyňa neprijala a potom jej konateľka doručila výpoveď z 25.8.2014, odovzdala jej ju a žalobkyňa si ju nechala. Čo sa týka písomného upozornenia zo 7.7.2014, pokiaľ sa jej vytýkalo, že nedodrжала pracovnú prestávku a v stanovenom pracovnom čase sa nezdržovala na pracovisku, k tomu uviedla, že sa to raz stalo, čo zistila konateľka žalovanej. Vie, že v uvedený deň bolo strašne veľa ľudí a preto nemohla odísť z predajne a odišla až o 16.00 hod. v uvedený deň kúpiť si niečo do potravín. Nevie presne, kedy

to dátumovo bolo. Bolo to buď v piatok alebo cez víkend. Do pol hodiny sa určite vrátila. Do potravín odišla za tým účelom, aby si niečo kúpila zjesť. Okrem toho, že si bola kúpiť jedlo, tak nevybavovala žiadne súkromné záležitosti. Čo sa týka začiatku a konca pracovnej doby v uvedený deň, bolo to od 9.00 hod. do 20.00 hod. Obedňajšiu prestávku zvykli mávať od 12.00 hod. do 12.30 hod. V predmetný deň na obedňajšej prestávke nebola. Mohla ísť až o tej 16.00 hod. V uvedený deň tam pracovala sama. Na uvedenej predajni sa striedali s kolegom. Každý z nich pracoval vždy sám. Čo sa týka sťažnosti zákazníka, voči ktorému mala mať drzé a neakceptovateľné správanie, tak k tomu uviedla, že u nej sa žiaden zákazník nesťažoval a pokiaľ sa sťažoval nejaký zákazník na ňu u konateľky, vie o jednej e-mailovej sťažnosti. Tú e-mailovú sťažnosť jej poslala konateľka e-mailom. Čo sa týka pošmyknutia zákazníčky na odpadkoch z kvetín, k tomu môže povedať, že skutočne sa pošmykla zákazníčka, a to pred predajňou na listoch, ktoré tam boli spadnuté, keď im dodali tovar. Išlo o zákazníčku, ktorá zvykla u nich nakupovať, ale v ten deň nenakupovala, išla len okolo predajne v priestoroch Tesca a pošmykla sa za ten čas, kým žalobkyňa išla pre metlu, aby tam tie spadnuté listy pozametala. Išlo len o jeden prípad, čo sa takýto stal. Čo sa týka prijatej sťažnosti zákazníka, ktorého mala odmietnuť obslúžiť ho v súlade s jeho požiadavkami, k tomu uviedla, že každého zákazníka obslúžila tak, ako chcel. Nevie nič o takejto sťažnosti. Na ňu sa nikto v tomto smere nesťažoval. Čo sa týka upozornenia zo 7.7.2014, na upozornení je v pravej časti jej podpis. Myslí, že toto upozornenie jej bolo doručené manažérom 9.7.2014. Len ústne sa ohradila žalobkyňa proti upozorneniu, a to vtedy, keď jej ho doniesol manažér. Jemu povedala, že to nie je pravda a potom to povedala aj pri stretnutí konateľke. Pokiaľ ide o to, že bola listom zo dňa 1.8.2014 vyzvaná na okamžitý nástup do zamestnania, 11.8.2014 dostala list od konateľky, kde si prečítala, že sa zrušila tá predchádzajúca výpoveď. Bolo tam napísané, že má nastúpiť 1.8.2014, ale ona dostala list až 11.8.2014. 12.8.2014 telefonicky volala konateľke, že podpísala papiere a že ďalej bude tam pracovať, na čo jej ona povedala, že keď dostane papier, že si zavolajú a dohodnú sa na tom, ako ďalej. Ona jej zavolala až 25.8.2014 s tým, aby žalobkyňa prišla 26.8.2014 na prevádzku, čo aj urobila. Pokiaľ sa teda nedostavovala do zamestnania v období od 11.8.2014 do 26.8.2014, tak bolo to kvôli tomu, čo jej povedala do telefónu konateľka, keď hovorila, že okolo 14. dostane od nej tie papiere a potom jej zavolá a zavolala jej až 25.8.2014, pričom 26.8.2014 sa žalobkyňa dostavila na pracovisko. Riadila sa teda tým, čo jej povedala konateľka do telefónu. Kľúče od prevádzky odovzdala, keď dostala tú prvú výpoveď. 9.7.2014 bola naposledy v práci. Keďže dostala tú prvú výpoveď, konateľka jej povedala, aby odovzdala kľúče. Telefonicky po tom, čo bola naposledy v práci, jej zavolala konateľka, že má tie kľúče odovzdať. Kľúče odovzdala kolegovi, nechala ich na prevádzke. Nemala kľúče od prevádzky, od predajne od 12.8.2014 do 26.8.2014. Neposielala konateľke žiadnu písomnú žiadosť ohľadne toho, aby v uvedenom období - od 12.8.2014 do 26.8.2014 mohla vykonávať prácu. Žalovaná kanceláriu v Leviciach nemala. Okamžité skončenie pracovného pomeru prevzala dňa 11.9.2014. Nepodala žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Odvolanie prvej výpovede zo strany žalovanej, kde bola súčasťou aj výzva na nástup do zamestnania žalobkyňa prevzala 11.8.2014 v Leviciach. E-mailovú sťažnosť si žalobkyňa prečítala.

Štatutárna zástupkyňa žalovanej V. V. M. S. uviedla, že nesúhlasí s podanou žalobou. Dala upozornenie žalobkyni, a to na základe toho, že mala telefonát od Tesca, kde sa na informačnom centre sťažoval zákazník, že prevádzka, kde pracovala žalobkyňa, nebola otvorená. Taktiež jej bolo povedané, že žalobkyňa bola na súkromnom nákupe so svojim manželom v Tescu. Čo sa týka obedňajšej prestávky, obedňajšia pauza mala trvať vždy hodinu, okolo obeda. Striktne nebolo stanovené od koľkej do koľkej má byť obedňajšia pauza, ale boli viazaní prevádzkovým poriadkom Tesca, že tá pauza mala byť tridsať minút. Pracovníčka si mohla vybrať, kedy tých 30 minút si vyčerpá na obed, ale tých 30 minút musela dodržať. Telefonicky Tescom bolo oznámené, že tá 30 minútová pauza nebola dodržaná, že to majú dodržať. Podľa mojich vedomostí sa nerobí o tom záznam v Tescu, ak je takáto sťažnosť. Podotýkam, že všetky tri tie sťažnosti, resp. porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sú uvedené v upozornení, sa stali v priebehu jedného týždňa. Čo sa týka pošmyknutia zákazníčky, sťažnosť podávala telefonicky zákazníčka. Čo sa týka uvádzanej písomnosti, sťažnosti zákazníka, ako tretej sťažnosti, tak išlo o tú e-mailovú sťažnosť, ktorú e-mailom odposlala aj žalobkyni. Čo sa týka tej prvej sťažnosti uvádzanej z titulu nedodržania povinnej prestávky, o tomto telefonicky informovala žalobkyňa, ale sa k tomu nevyjadrila. Čo sa týka tretej uvádzanej sťažnosti v upozornení, tak po zaslaní e-mailu žalobkyni, tak jej žalobkyňa uviedla, že to nie je pravdou, že ona vždy obslúži zákazníkov podľa požiadavky. To oznámila konateľka sťažovateľovi a on jej opäť e-mailom uviedol, že nešlo o prvý prípad. Pokiaľ ide o to, že sa uvádza (písomne pod textom výpovede), že zamestnanec odmietol prevziať výpoveď 26.8.2014, je to tam uvedené preto, lebo žalobkyňa slovné uviedla, že odmieta prevziať výpoveď, ale inak si túto výpoveď fyzicky prevzala. Písomne vyzvala žalobkyňa listom zo dňa 1.8.2014 na okamžitý nástup

do práce. Kľúče od prevádzky boli na prevádzke. Tam sa mohla dohodnúť so zamestnancom ako si zadelia smeny. V tomto bol zamestnávateľ dosť benevolentný, ponechal možnosť, aby si zamestnanci dohodli smeny. Žalobkyňa jej telefonovala, povedala jej, že jej poslala list, na čo jej konateľka povedala ďakujem, do videnia, keďže bola vtedy na jednaní. Vôbec nie je pravdou, že by bola povedala, že má počkať, kým ju konateľka vyzve. Konateľka má sídlo v Dunajskej Strede. prichádza do kontaktu s ňou veľmi málo, v podstate telefonicky, v bežných veciach. Má manažérov, ktorí chodia na prevádzky. Od 12.8.2014 do 26.8.2014 žalobkyňa nebola v zamestnaní. Konateľka telefonicky volala žalobkyňu pred 26.8.2014 že sa chce s ňou stretnúť. Bližšie jej nič neuvádzala. 26.8.2014 jej konateľka predložila návrh dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa ju nepodpísala. Konateľka jej doručila výpoveď. Dala jej podpísať prehlásenie, ktoré konateľka napísala rukou. Žalobkyňa jej nepovedala, že má ísť k lekárovi. Potom už do práce žalobkyňa nenastúpila, ani neprišla na prevádzku. Od 12.8. do 26.8.2014 na prevádzke boli zamestnanec a brigádnička, ktorá bola tam vlastne namiesto žalobkyne. Keďže uplynul ďalší čas a brigádnička uviedla, že nemôže na prevádzke zostať, konateľka potrebovala riešiť danú situáciu a ukončila pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobkyňou. Pokiaľ datovala výpoveď 25.8.2014, a pokiaľ uvádzala obdobie neospravedlnenej absencie do 26.8.2014, konateľka uviedla, že dátum 26.8.2014 uviedla preto, že sa mali v ten deň so žalobkyňou stretnúť. Keby žalobkyňa nastúpila, tak ten dátum by konateľka opravila. Konateľka uviedla, že žalovaná nemá radu zamestnancov.. Pokiaľ ide o to, či vopred oboznámila žalobkyňu s dôvodmi danej výpovede, konateľka uviedla, že to má žalobkyňa uvedené v upozornení a že jej telefonicky povedala, že bude musieť s ňou skončiť pracovný pomer vzhľadom na tie sťažnosti, ktoré na ňu dostala. V telefonátoch mala možnosť vyjadriť sa žalobkyňa k výpovedi.

Účastníci uviedli, že nemajú doklad o doručení oznámenia žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 4.9.2014.

Súd nevykonal dokazovanie na návrh žalobkyne vyžiadať správu od príslušného mobilného operátora o tom, či prebehli telefonické hovory medzi žalobkyňou a žalovanou, nakoľko účastníci sami uviedli, že spolu telefonovali. Súd nevykonal dokazovanie výsluchom navrhnutého svedka, manžela žalobkyne J.. N., ktorý by mohol poskytnúť len sprostredkovane informácie o telefonickom rozhovore, ktorý sa uskutočnil medzi žalobkyňou a žalovanou.

Podľa § 59 ods.1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť b) výpoveďou, c) okamžitým skončením.

Podľa § 61 ods.1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa § 61 ods. 2. Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 61 ods.4 Zákonníka práce, výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Podľa § 62 ods.1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Podľa § 62 ods.2 Zákonníka práce, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 62 ods.7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 63 ods.1 písm.e/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 63 ods.4 Zákonníka práce, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch

mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Podľa § 63 ods.6 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b. Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 71 ods. 3 Zákonníka práce, pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

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 § 47 písm.b Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu, b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 12 ods.2 Zákonníka práce, ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

Predmetom konania v prejednávanej veci je žaloba o určenie neplatnosti výpovede podľa § 63 ods.1 písm. e/ Zákonníka práce. Zákonník práce nevymedzuje pojem závažného porušenia pracovnej disciplíny, ale ani sústavného a menej závažného, preto ho treba vždy skúmať individuálne v závislosti od všetkých okolností prípadu. V súvislosti so závažným porušením pracovnej disciplíny musí byť preukázané porušenie pracovnej povinnosti zamestnanca (postačuje, čo i len jedno porušenie, nemusí sa opakovať), zavinenie na jeho strane, pričom porušenie pracovnej disciplíny musí mať určitý stupeň intenzity. Pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny sa pre možnosť výpovede vyžaduje opakované porušenie, pričom nemusí ísť o to isté porušenie. Podľa ustálenej súdnej praxe o sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ide vtedy, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzity menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti v takomto prípade je, aby zamestnanec bol v období posledných šiestich mesiacov v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Kumulácia výpovedných dôvodov v jednej výpovedi sa nevylučuje. Pri sústavnom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny treba vo výpovedi presne konkretizovať nielen ostatné porušenie pracovnej disciplíny, ale aj predchádzajúce tak, aby nedošlo k pochybnostiam, ktoré porušenia sú dôvodom pre danú výpoveď z pracovného pomeru a aby bola zrejماً primeraná časová súvislosť medzi jednotlivými porušeniami. Výpoveď, ktorej predmetom je sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny, je konkretizovaná aj vtedy, ak predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny sú uvedené vo výpovedi odkazom na písomné prejavy zamestnávateľa, ktoré sú označené aspoň dátumom ich vydania a obsahom ktorých sú upozornenia na konkrétne predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny. Okrem toho, pre porušenie pracovnej disciplíny, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel.

Vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné nielen citáciou právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak,

že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Súd právnu kvalifikáciu (citáciu právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. Dôvod výpovede podľa § 63 ods.1 Zákonníka práce je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje.

Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 Zákonníka práce zaniká márnym uplynutím dvojmesačnej lehoty. Pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne. Platnosť skončenia pracovného pomeru nemôže byť neskôr posudzovaná súdom.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalovaná dala žalobkyni písomnú výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.8.2014, ktorú žalobkyni doručila do vlastných rúk 26.8.2014. Doručenie výpovede žalobkyni vyplýva z jej výsluchu, keď uviedla, že konateľka žalovanej jej doručila výpoveď, odovzdala ju žalobkyni a žalobkyňa si ju nechala. Pokiaľ ide o uvedenie pod textom výpovede, že žalobkyňa odmietla výpoveď prevziať, konateľka žalovaného, ako z jej výsluchu vyplýva, to uviedla tam preto, že žalobkyňa slovne uviedla, že odmieta prevziať výpoveď. Z výsluchu konateľky žalovanej však tiež vyplýva, že žalobkyňa si výpoveď fyzicky prevzala. Žalobkyňa žalobu o neplatnosť výpovede podala na súde 12.9.2014, teda v lehote podľa § 77 Zákonníka práce.

Pokiaľ ide o prerokovanie výpovede vopred so zástupcami zamestnancov ako hmotnoprávnu podmienku pre platnosť výpovede danej žalovanou žalobkyni, žalovaná uviedla, že rada zamestnancov u žalovanej nie je. Žalobkyňa nepreukázala, že u žalovanej pôsobia zástupcovia zamestnancov - zamestnanecká rada, príp. zamestnanecký dôverník. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce výslovne vychádza z predpokladu existencie zástupcov zamestnancov. V prípade neexistencie zástupcov zamestnancov (zamestnaneckej rady, prípadne zamestnaneckého dôverníka) neprichádza totiž do úvahy povinnosť zamestnávateľa prerokovať zamýšľanú výpoveď s nejestvujúcim subjektom. Ak nemôže vzniknúť takáto povinnosť, nemôže dôjsť ani k jej porušeniu a teda k naplneniu predpokladov pre vznik sankcie v podobe neplatnosti zamýšľaného právneho úkonu. Súd poukazuje na ust. § 12 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

Pokiaľ ide o oboznámenie zamestnanca s dôvodom výpovede a možnosť sa k nemu vyjadriť, žalovaná nepreukázala, že k takémuto oboznámeniu žalobkyne došlo a že sa mala možnosť vyjadriť k dôvodu výpovede. Žalovaná k tomu uviedla, že žalobkyňa to mala uvedené v tom upoznení zo 7.7.2014 a že jej telefonicky povedala, že bude so žalobkyňou končiť pracovný pomer vzhľadom na tie sťažnosti, ktoré na ňu dostala. Žalovaná hodnoverne nepreukázala, že žalobkyňa oboznámila s dôvodom danej výpovede, ktorým je podľa výpovede neospravedlnená absencia od 12.8.2014 do 26.8.2014 a že umožnila žalobkyni sa k dôvodu výpovede vyjadriť. Nesplnenie povinnosti žalovanej vopred oboznámiť žalobkyňa s dôvodom výpovede pri výpovedi pre porušenie pracovnej disciplíny a umožniť jej sa k nemu vyjadriť, v zmysle § 63 ods.6 Zákonníka práce, nespôsobuje neplatnosť výpovede.

Z výpovede danej žalovanou žalobkyni z 25.8.2014 vyplýva, že výpoveď žalobkyni bola daná podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce z dôvodu, že od 12.8.2014 do 26.8.2014 došlo zo strany žalobkyne k dlhodobej neospravedlnenej absencii v zamestnaní, napriek tomu, že bola listom zo dňa 1.8.2014 vyzvaná na okamžitý nástup do zamestnania. Žalovaná poukázala vo výpovedi na to, že zo strany žalobkyne bola opätovne závažne porušená pracovná disciplína, čo v plnom rozsahu odôvodňuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce. Pokiaľ žalovaná v bode 1 výpovede opisuje opakované porušenia pracovnej disciplíny žalobkyne, ide o predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny, na ktoré žalovaná poukázala v písomnom upoznení zo dňa 7.7.2014 a v ktorom zároveň upozornila žalovanú žalobkyňa na to, že v prípade opätovného porušenia pracovnej disciplíny žalovaná ako zamestnávateľka bude oprávnená skončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce. Dôvod výpovede po skutkovej stránke je určitý a zrozumiteľný. Dôvod po skutkovej stránke je dostatočne

vymedzený tak, že neumožňuje jeho zameniteľnosť s inými skutkami. Ide o dôvod výpovede podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce, pričom vzhľadom na obsah výpovede, jej skutkové vymedzenie došlo k naplneniu skutkových podstát oboch druhov porušenia pracovnej disciplíny, keď žalovaná vo výpovedi poukazuje na opätovné porušenie pracovnej disciplíny po predchádzajúcom písomnom upozornení na možnosť výpovede (v danom prípade postačuje menej závažné porušenie pracovnej disciplíny) a zároveň žalovaná poukazuje na to, že bola opätovne závažným spôsobom porušená pracovná disciplína žalobkyňou, pričom pre dlhodobú neospravedlnenú absenciu prichádza do úvahy aj možnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru

V prejednávanej veci súd posudzoval, či žalovaná porušila pracovnú disciplínu, keď v dňoch 12.8.2014 do 25.8.2014 nenastúpila do práce a či v prípade preukázania neospravedlnenej absencie žalobkyne aj v dňoch 12.8.2014 (len) do 25.8.2014 mohlo dôjsť k naplneniu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce. Súd totiž nepovažoval za dôvodné, aby vo výpovedi z 25.8.2014 žalovaná prihliadala na prípadnú neospravedlnenú absenciu aj za deň 26.8.2014, ktorý mal len nasledovať po daní výpovede.

Pokiaľ ide o neúčast' žalobkyne na pracovisku v dňoch 12.8.2014 až 25.8.2014, medzi účastníkmi konania nie je sporné, že v uvedených dňoch sa žalobkyňa na pracovisko nedostavila, napriek tomu, že jej pracovný pomer v uvedenom období trval. Žalobkyňa neúčast' na pracovisku zdôvodňovala tým, že 11.8.2014 dostala list od konateľky, kde si prečítala, že sa zrušila predchádzajúca výpoveď a že má nastúpiť 1.8.2014. Uviedla, že 12.8.2014 telefonovala konateľke žalovaného, že podpísala „papier“ a že tam bude ďalej pracovať, na čo jej ona povedala, že keď dostane „papier“, tak si zavolajú a dohodnú sa na tom, ako ďalej. Konateľka povedala, že okolo 14. dostane „papier“ a potom žalobkyňu zavola a konateľka jej zavola až 25.8.2014. Žalobkyňa sa na pracovisko dostavila 26.8.2014. Žalobkyňa uviedla, že sa riadila teda tým, čo jej konateľka povedala do telefónu. Žalobkyňa tiež uviedla, že nemala kľúče od prevádzky, kľúče odovzdala, keď dostala prvú výpoveď, kľúče nechala na prevádzke. Uviedla, že naposledy bola v práci 9.7.2014. Konateľka žalovanej uviedla, že žalobkyňa jej telefonovala, že jej poslala list, že poslala „papier“, že súhlasí s odvolaním výpovede. To bolo všetko, čo si povedali do telefónu. Konateľka bola vtedy na jednaní. Uviedla, že nie je pravdou, že by žalobkyňa povedala, že má počkať, kým ju vyzve.

O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, napr. ust. § 81 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity.

Tvrdenie žalobkyne, že nenastúpila do práce v období od 12.8.2014 do 25.8.2014 na základe telefonického rozhovoru s konateľkou žalovaného, na základe toho, že konateľka jej povedala, že keď konateľka dostane od žalobkyne „papier“ (malo ísť o súhlas s odvolaním predchádzajúcej výpovede), že si zavolajú a dohodnú sa čo ďalej, žalovaná spochybnila, keď konateľka žalovaného popierala, že by mala žalobkyňu uviesť, že má počkať, kým ju ona (na nástup na pracovisko) vyzve. Žalovaná preukázala, že písomne žalobkyňu vyzvala listom zo dňa 1.8.2014, v ktorom žalovaná odvolala výpoveď zamestnávateľa zo dňa 9.7.2014 (predchádzajúcu výpoveď), aby sa žalobkyňa bezodkladne po doručení tohto odvolania výpovede dostavila do zamestnania na dohodnuté pracovisko a riadne si plnila svoje zamestnanecké povinnosti, ktoré jej vyplývajú z uzatvorenej PZ. Uvedený list žalobkyňa prevzala 11.8.2014, čo vyplýva z predloženej doručky ako aj z výsluchu žalobkyne. Žalobkyňa napriek písomnej výzve žalovanej adresovanej žalobkyňu bezodkladne nastúpiť do zamestnania na dohodnuté pracovisko po doručení jej odvolania výpovede a napriek písomnej výzve na riadne plnenie svojich zamestnaneckých povinností ktorá jej bola doručená 11.8.2014, na pracovisko bez ospravedlniteľného dôvodu bezodkladne nenastúpila a neplnila si povinnosti zamestnankyne v období od 12.8.2014 do 25.8.2014, hoci tak bola povinná urobiť s prihliadnutím aj na pracovnú zmluvu, na ust. §§ 47 písm. b, 81

písm.a Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobkyňa nemala od prevádzky kľúče, nemohla byť dôvodom nenastúpenia na pracovisko, keďže na prevádzke bol vždy prítomný ďalší zamestnanec žalovanej alebo brigádnička. Vzhľadom na dĺžku obdobia, od 11.8.2014 do 25.8.2014, v ktorom žalobkyňa ani raz nenastúpila na pracovisko došlo zo strany žalobkyne k dlhodobej neospravedlnenej absencii.

Súd na základe vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobkyňa bola upozornená na možnosť výpovede v spojitosti s porušením pracovnej disciplíny, pre ktoré písomným upozornením zo 7.7.2014. Z upozornenia vyplýva, v akom konaní spočíva tam uvedené porušenie pracovnej disciplíny. Žalobkyňa, ako vyplýva z jej výsluchu,, vie, o aké vytykané porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalovanej išlo. Uviedla, že konateľka zistila nedodržanie obedňajšej prestávky, že došlo k pošmyknutiu zákazníčky na listoch z kvetov a tiež vie o mailovej sťažnosti, ktorú jej konateľka žalovanej preposlala mailom. Žalobkyňa nepreukázala, že sa bezprostredne po doručení jej tohto upozornenia voči vytykaným porušeniam pracovnej disciplíny písomne na adresu žalovanej vyjadrila, prípadne že tak urobila iným právne relevantným spôsobom, z ktorého by vyplývalo, že nepovažuje a z akých dôvodov, tvrdenia o porušení pracovnej disciplíny v upozornení za dôvodné. Žalobkyňa sa vyjadrila k porušeniam pracovnej disciplíny až v oznámení o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo 4.9.2014 adresovanou žalovanej až po tom, čo jej bola doručená výpoveď z 25.8.2014, preto sa obrana žalobkyne, že sa nedopustila konaní, naplňajúcich porušenie pracovnej disciplíny uvedených v upozornení, javí ako účelové.

V danom prípade došlo ku kumulácii a naplneniu skutkových podstát oboch druhov porušenia pracovnej disciplíny, a to menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (opakované nenastúpenie do práce v predmetnom období) v nadväznosti na predchádzajúce písomné upozornenie na možnosť výpovede a závažné porušenie pracovnej disciplíny vzhľadom na pretrvávajúcu dlhodobú neospravedlnenú absenciu v období od 12.8.2014 do 25.8.2014 pre ktorú mohla žalovaná ako zamestnávateľka skončiť pracovný pomer podľa vlastného uváženia okamžitým skončením pracovného pomeru alebo výpoveďou, či už v spojení s menej závažným porušením pracovnej disciplíny alebo samostatne. Žalovaná neprítomnosť žalobkyne v práci musela riešiť tým, že práce pre ňu namiesto žalobkyne vykonávala v uvedenom období brigádnička. Pretrvávajúca dlhodobá neospravedlnená absencia žalobkyne na pracovisku v období od 12.8.2014 do 25.8.2014 podľa názoru súdu je závažným porušením pracovnej disciplíny a spĺňa dôvod pre danie výpovede žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. e Zákonníka práce, keď ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, v dôsledku ktorého žalovaná by mohla skončiť pracovný pomer so žalobkyňu aj okamžitým skončením pracovného pomeru. Opakované nenastúpenie do pracovného pomeru v období od 12.8.2014 do 25.8.2014 rovnako spĺňa dôvod pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e Zákonníka práce žalobkyne v nadväznosti na predchádzajúce písomné upozornenie na možnosť výpovede dané v súvislosti s predchádzajúcimi menej závažnými porušeniami pracovnej disciplíny.

V konaní nebolo preukázané, že došlo v súvislosti s daním výpovede žalobkyne zo dňa 25.8.2014 ku konaniu žalovanej v rozpore s dobrými mravmi, k šikanóznemu prejavu odplaty za to, že sa žalobkyňa rozhodla brániť svoje práva z neplatného skončenia pracovného pomeru z 9.7.2014. Žalovaná po odvolaní predchádzajúcej výpovede žalobkyňu písomne vyzvala na bezodkladný nástup do zamestnania a k plneniu zamestnaneckých povinností a k daniu výpovede pristúpila až po tom, čo napriek výzve žalobkyňa bezdôvodne v zamestnaní dlhšiu dobu od doručenia výzvy absentovala.

Z vyššieuvedených dôvodov súd dospel k záveru, že výpoveď daná žalovanou žalobkyne zo dňa 25.8.2015 je daná platne, a to aj s poukazom na to, že dôvody výpovede podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce možno vzťahovať aj na porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne za obdobie od 12.8.2014 do 25.8.2014 (len do dňa dania výpovede).

Súd z vyššieuvedených dôvodov rozhodol tak, ako je vo výroku rozsudku uvedené.

Podľa § 96 ods. 1 O.s.p., navrhovateľ môže vziať za konania späť návrh na jeho začatie, a to sčasti alebo celkom. Ak je návrh vzatý späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je návrh vzatý späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví.

Súd konanie v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá, zastavil, keď v tejto časti vzala v priebehu konania žalobkyňa žalobu späť a so späťvzatím žaloby v tejto časti súhlasila aj žalovaná.

Súd záverom uvádza, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer rôznymi Zákonníkom práce upravenými spôsobmi. Žalovaná po daní výpovede žalobkyňou podľa § 63 ods.1 písm. e Zákonníka práce, počas výpovednej doby, ktorá začala plynúť dňom 1.9.2014, okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňa prevzala 11.9.2014. Návrh na neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru na súd v zákonnej lehote nepodala. Okamžitým skončením pracovný pomer žalobkyne u žalovanej skončil 11.9.2014, teda skôr, ako by došlo ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 25.8.2014 podľa § 63 ods.1 písm. e. Zákonníka práce uplynutím výpovednej jednomesačnej výpovednej doby ku dňu 30.9.2014. Právne relevantným je teda skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru, ktorého právne účinky skončenia pracovného pomeru nastali ako prvé. Ust. § 77 Zákonníka práce dáva možnosť zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Toto oprávnenie vyplýva priamo zo zákona a súd v danom prípade neskúma naliehavý právny záujem na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd preto žalobu o určenie neplatnosti výpovede, na ktorej žalobca trval, prejednal, s poukazom na ust. § 77 Zákonníka práce.

Podľa § 151 ods. 3 O.s.p., v zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní, súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenie odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

O trovách konania a o trovách v zastavujúcej časti súd rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozsudku vo veci samej.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní, od dňa jeho doručenia, na Okresnom súde Levice, v dvoch písomných vyhotoveniach.

V odvolaní má byť uvedené, ktorému súdu je určené, kto ho podáva, ktorej veci sa týka, 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, musí byť podpísané a datované.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d/ súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e/ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f/ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.