

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 12Cpr/1/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2514200416
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 11. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Sládečková
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2015:2514200416.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Vierou Sládečkovou v právnej veci navrhovateľa: V. W., I.. XX.XX.XXXX, G. Z. Q.T. XX/E, XXXXX Y., proti odporcovi: JOBTIL AGENCY s.r.o., IČO: 46 186 433, Priemyselná 10, 918 38 Trnava, t.č. na neznámom mieste, zast.: opatrovníčkou Mgr. W. Š., pracovníčkou Okresného súdu v Trnave, o neplatnosť výpovede, takto

r o z h o d o l :

Súd návrh zamieťa.

Odporcovi sa náhrada trov konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom doručeným miestne nepríslušnému súdu v Piešťanoch sa dňa 28.1.2014 navrhovateľ domáhal, aby súd zrušil výpoveď a zaviazal odporcu, aby mu nahradil ušlú mzdu od 1.12.2013 až do právoplatného vynesenia rozsudku, a tiež žiadal od odporcu majetkovú ujmu vo výške 10.000,- eur

Okresný súd v Piešťanoch Uznesením č. k. 14 Cpr1/2014 -11 zo dňa 30.1.2014 navrhovateľa vyzval na doplnenie návrhu tak, aby presne špecifikoval žalobný petít. Navrhovateľ tento podobne ako v návrhu doplnil a preto Okresný súd v Piešťanoch je podanie odmietol. Na odvolanie navrhovateľa súd Uznesením č. k. 14 Cpr 1/2014-24 postupom v zmysle § 210a O.s.p., toto uznesenie zrušil.

Pre nemožnosť zistenia pobytu odporcu mu Okresný súd v Piešťanoch Uznesením č.k. 14 Cpr 1/2014-45 zo dňa 1.4.2014 pre konanie postupom podľa § 29 ods. 3 O.s.p. ustanovil opatrovníka. Opatrovník odporcu vzniesol námietku miestnej príslušnosti v zmysle § 105 ods. 1 O.s.p. a vec postúpil Okresnému súdu Bratislava, podľa sídla odporcu.

Súd vo veci nariadil pojednávanie, opatrovníčka odporcu, ktorá bola riadne a včas predvolaná sa nedostavila, svoju neprítomnosť na pojednávaní neospravedlnila.

V danom prípade boli splnené zákonné predpoklady na prejednanie a rozhodnutie veci v neprítomnosti odporcu v zmysle § 101 ods. 2 O.s.p..

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, oboznámil sa s pracovnou zmluvou zo dňa 28.10.2013, dohodou zo dňa 30.11.2013, dokladmi o PN navrhovateľa, výpisom z OR odporcu, ako i ostatným obsahom spisu a zistil nasledovný skutkový stav :

Dňa 28.10.2013 navrhovateľ s odporcom uzatvorili pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 28.10.2013. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú, s trojmesačnou skúšobnou dobou. Dohodnutým druhom práce bola : nakládka a vykládka tovaru, upratovanie, manipulácia s tovarom,

skladanie a rozoberanie komponentov, administratívne práce podľa pokynov spol. : HOPI Sk, s.r.o., Pezinok.

Z dokladu o PN zistil, že navrhovateľ bol od 12.11.2013 do 30.11.2013 práceneschopný.

Dňa 30.11.2013 odporca doručil navrhovateľovi podpísanú dohodu z jeho strany o skočení pracovného pomeru, dňom 30.11.2013, ako dôvod uvedený : § 72.

Z výpovede navrhovateľa pred súdom bolo zistené, že uzatvoril s odporcom pracovnú zmluvu zo dňa 28.10.2013 a v tento deň aj nastúpil do práce. Dňa 12.11.2013 išiel na PN, pretože v sklade, kde bol teplotný rozdiel cca 30 stupňov, prechladol. Práceschopný bol od 1. 12. 2013. Deň pred ukončením PN t. j. 30.11.2013 volal p. I.i, konateľovi odporcu a informoval ho, že nasledujúci deň, t. j. 1.12.2013 nastúpi do práce. Telefonicky mu p. I. oznámil, že má nastúpiť 2.12.2013 na nočnú zmenu. Dňa 2.12.2013 prišiel na nočnú zmenu, k svojej skrinke, v ktorej mával pracovný odev, táto bola viditeľne násilným spôsobom otvorená, a prázdna a jeho veci boli vzaté do príručného skladu. Keď to zistil, volal p. I., že nemá pracovný odev, a nemôže nastúpiť do nočnej zmeny. P. I. mu povedal, že ho to nezaujíma, a ak sa mu nepáči, nemusí viac chodiť. Dňa 23.12.2013 obdržal zásielku, ktorej obsahom bola Dohoda o skončení pracovného pomeru. Táto dohoda bola podpísaná zo strany odporcu, on takúto dohodu s odporcom nikdy neuzatvoril, nikdy ju nepodpísal. Po obdržaní zásielky volal konateľovi I.i, a povedal mu, že s dohodou nesúhlasí a žiadal, aby ho ďalej zamestnával, že inak bude vec riešiť súdnou cestou, na čo mu povedal, že jeho firma má viac peňazí ako on a nemajú problém vyhrať žiaden súdny spor. Žalobou sa domáha, aby súd vyslovil, že dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 30.11.2013 je neplatná a zároveň sa domáha náhrady ušlej mzdy. Pred súdom potvrdil, že odporca mu dňa 2.12.2013 zaplatil sumu 60 eur, potom mu odporca zaslal na účet cca 200,- eur, to mu bolo vyplatené koncom r. 2013, ako náhrada mzdy a PN. Netrval na tom, aby ho odporca ďalej zamestnával, podobne pred súdom uviedol, že sa nedomáha ani nemajetkovej ujmy vo výške 10. 000,- eur, na tomto návrhu netrvá.

Podľa § 45 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, v pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Podľa § 45 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Podľa § 45 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

Podľa § 45 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Podľa § 64 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,

b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Podľa § 64 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

a) z dôvodov ustanovených

1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150901?ucinnost=30.11.2013>>,

2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150901?ucinnost=30.11.2013>> v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,

b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150901?ucinnost=30.11.2013>>); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,

c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150901?ucinnost=30.11.2013>>], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,

d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

Podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014 <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=120945-120949>>, v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Podľa § 72 ods. 2 <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=120945-120949>> Zákonníka práce v znení účinnom do 21.02.2014, písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Súd sa oboznámil s navrhovateľom predloženou pracovnou zmluvou zo dňa 28.10.2013, preskúmal všetky jej náležitosti a konštatuje, že táto bola platne uzatvorená, zmluvnými stranami riadne podpísaná. V čl. II., bod 2.2 vyššie cit. pracovnej zmluvy bola platne dojednaná skúšobná doba v trvaní 3 mesiace. Skúšobná doba je časový úsek, ktorý slúži k lepšiemu vzájomnému spoznaniu zamestnanca a zamestnávateľa pri praktickom vykonávaní práce. Ak sa zamestnávateľ rozhodne ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, a už nechce naďalej tohto zamestnanca spoznávať, nemusí predlžovať skúšobnú dobu o čas prekážok v práci, ktoré sú na strane zamestnanca.

Navrhovateľ argumentoval tým, že počas skúšobnej doby bol od 12.11.2013 do 30.11.2013 práceneschopný a počas trvania jeho práceneschopnosti s ním odporca ukončil pracovný pomer, on tvrdil, že výpoveďou, pretože dohodu o skončení pracovného pomeru s odporcom neuzavrel.

Podľa § 41 ods. 2 O.s.p., každý úkon posudzuje súd podľa jeho obsahu, aj keď je úkon nesprávne označený.

Súd po oboznámení sa s obsahom Dohody o skončení pracovného pomeru, dňom 30.11.2013, ako dôvod uvedený : § 72 konštatuje, že v zmysle výkladového pravidla podľa § 41 ods. 2 O.s.p., treba tento úkon podanie odporcu považovať za oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe a to jednak vzhľadom na označenie § 72 ZP, ku ktorému korešponduje aj dojednaná skúšobná doba, v trvaní 3 mesiacov, ktorá začala plynúť dňom 28.10.2013 a do oznámenia o skončení pracovného pomeru, k 30.11.2013, neuplynula.

Zamestnanec, ako i zamestnávateľ môžu skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, a to i v čase, keď je zamestnanec práceneschopný.

Zákonník práce rozlišuje niekoľko spôsobov skončenia pracovného pomeru, ku ktorým patrí okrem iného : výpoveď, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a skončenie pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú.

V zmysle ust. § 64 ZP platí počas trvania práceneschopnosti zákaz výpovede.

Takéto obmedzenie však neplatí pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, kedy môže zamestnávateľ v zmysle ust. § 72 ods. 1 ZP skončiť pracovný pomer počas trvania skúšobnej doby bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu, a to aj počas trvania práceneschopnosti.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe totiž nie je výpoveďou a preto pre neho ani neplatia ustanovenia o zákaze výpovede danej zamestnancovi počas trvania dočasnej práceneschopnosti. Zamestnávateľ môže rozviazať pracovný pomer so zamestnancom aj počas trvania práceneschopnosti, a aj po jej návrate.

Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Ale táto lehota má len poriadkový charakter a ak zamestnanec alebo zamestnávateľ oznámia skončenie pracovného pomeru v kratšej lehote, nebude to mať vplyv na skončenie pracovného pomeru. Iná situácia je ale v prípade, ak je v pracovnej zmluve dojednané, že skončenie pracovného pomeru je potrebné doručiť najmenej 3 dni pred skončením pracovného pomeru, pretože vtedy takto dojednanú podmienku v pracovnej zmluve treba dodržať. Takáto podmienka však v pracovnej zmluve navrhovateľa s odporcom zo dňa 28.10.2013 dojednaná nebola, preto, hoci odporca nedodržel 3 dňovú lehotu, na skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe s navrhovateľom to nemalo žiaden vplyv.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe vzniká najmä vtedy, keď jedna alebo druhá strana urobí chyby v počítaní času a nesprávne určí koniec skúšobnej doby a ukončí pracovný pomer, hoci skúšobná doba predtým už uplynula, t.j. pracovný pomer je možné skončiť len v priebehu trvania skúšobnej doby, nie mimo nej. V danom prípade začala plynúť skúšobná platne dojednaná 3-mesačná doba dňom nástupu do práce, čo bolo dňa 28.10.2013, a odporca dal navrhovateľovi oznámenie o skončení pracovného pomeru dňom 30.11.2013, teda správne v skúšobnej dobe, ktorá ešte neuplynula.

Vzhľadom k tomu, že súd nemal za dôvodný základný nárok navrhovateľa, ktorým bolo určenie neplatnosti oznámenia o skončení pracovného pomeru, tento súd považoval za platný, pracovný pomer skončený v skúšobnej dobe, nebolo potrebné a dôvodné rozhodovať o ďalších odvodených nárokoch navrhovateľa z tohto titulu, teda nároku na náhradu ušlej mzdy.

Na základe vyššie uvedeného súd rozhodol tak, ako je to uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods.1 Občianskeho súdneho poriadku, avšak v konaní úspešnému odporcovi náhradu trov konania nepriznal, nakoľko tomuto žiadne trovy konania nevznikli.

Poučenie:

: Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne, v dvoch rovnopisoch na Krajský súd v Bratislave prostredníctvom Okresného súdu Bratislava III.

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 (§ 205 ods. 1 a nasl. O.s.p.).