

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 16Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222606
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 12. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Hanzlíková
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2015:2112222606.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Janou Hanzlíkovou v právnej veci žalobcu: H. zast. JUDr. Dušanom Kubánim, advokátom, Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: E., zast. JUDr. Tiborom Sanákom, advokátom, nám. SNP 2, Trnava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

1. Súd žalobu **z a m i e t a**.
2. Žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov konania 945,23 eur, k rukám jeho zástupcu do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobca sa podanou žalobou / v zmysle upraveného petitu/ domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dňom 13. 9. 2012 podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce určené žalobcovi listom žalovaného zo dňa 13. 9. 2012, je neplatné a neúčinné a súd určuje, že pracovný pomer žalobcu, ktorý vznikol žalobcovi u žalovaného dňa 18. 10. 2010 na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010, trvá naďalej. Žalobu odôvodnil tým, že pracovný pomer účastníkov bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 18. 10. 2010. V konaní 37Cpr 1/2012 bolo určené, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, na základe prípisu žalovaného, doručeného žalobcovi 6. 8. 2012 žalobca nastúpil do práce 7. 8. 2012. 13. 9. 2012 žalovaný predložil dodatok k pracovnej zmluve o zmene pracovných podmienok v neprospech žalobcu, čo tento odmietol podpísať. Žalovaný mu v ten deň ústne oznámil okamžitú výpoveď, preto žalobca 14. 9. 2012 oznámil žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a trvá na jeho existencii, žiada tiež o pridelovanie práce. Okamžité skončenie žalobcovi nebolo doručené, žalovaný mu tiež nevydal zápočtový list. Okamžité skončenie pracovného pomeru má obsahové a formálne nedostatky, dôvody, ktorými sa žalovaný snaží zdôvodniť okamžité skončenie pracovného pomeru, sú nepravdivé, okamžité skončenie je neurčité a neplatné.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov, svedkov, oboznámením sa s listinnými dôkazmi, dokazovanie doplnil v nadväznosti na rozhodnutie odvolacieho súdu a zistil nasledovný skutkový stav:

Žalobca v konaní uviedol, že okamžité zrušenie pracovného pomeru nebolo s ním prejednané, nebola mu táto výpoveď doručená, neodmietol prevzatie prípadnej výpovede. Skutočnosti, ktoré sú vo výpovedi uvedené, nie sú pravdivé a sú rozporné. Žalobca po právoplatnom ukončení súdneho sporu na tun.súde pod č.37Cpr/1/2012 chcel, aby sa žalovaný vzdal odvolania, aby mohol nastúpiť do práce. Žalovaný sa vyjadril, že sa odvolá, žalobca teda nemohol nastúpiť do práce, mohol tak urobiť až po právoplatnosti rozhodnutia, resp. až po písomnej výzve odporcu, aby nastúpil do práce. Tvrdenie žalovaného, že žalobca vykazuje od 27.7.2012 absenciu, nemôže byť dôvodom výpovede z dôvodu, že žalobca 27.7.2012 nemal doručenú výzvu na nástup do práce. To sa týka aj následných dní uvádzaných vo

výpovedi. Textácia výpovede ohľadne nástupu a hlásenia sa do práce je zmätocná, pretože žalobca tri roky chodil do práce cez M. ulicu a nikde nie je uvedené súpisné číslo W. ulice, kadiaľ mal žalobca chodiť do práce. Vždy sa chodilo cez ulicu M.á, ráno sa všetci zamestnanci u pána O.a stretli a tento rozdelil prácu. Žalobca po nástupe do práce u žalovaného po doručení výzvy, aby nastúpil do práce, sa na pracovisku stretol so žalovaným, tento sa ho opýtal, čo tam robí. Nastúpil 6. alebo 7.augusta do práce, bol v dielni, potom prišiel pán O.r, kričal na neho, kto mu dovolil vstúpiť do dielne, vykázal ho von z dielne. Medzitým s niekým vzadu jednal. Kým prišiel, boli tam p. H., jeho zamestnanci. Keď pán O. skončil jednanie, išiel žalobca v ten deň znova za ním, že sa hlási do práce a on mu povedal, aby „vypadol“, pretože o 9-tej sa do roboty nechodí. Išiel teda domov. Ďalšie dni do práce nešiel, išiel tam asi o 2 týždne na základe ďalšej výzvy a zase ho žalovaný vyhodil. U ďalšieho zamestnávateľa pracoval od apríla 2012. Keď ho žalovaný druhýkrát vyhodil, 7.9.2012 nastúpil do práce, žalovaný mu dal ale kosiť zelinu, v zmluve mal však pozíciu strojníka, teda toto namietal. Žalovaný povedal, že mu môže dať robiť čo chce. Takto chodil do práce týždeň, ale žalovaný mu dával stále iba uvedené práce, prípadne mu dal kopať základy, kde boli 100-kilové kamene, nakladať ich ručne do kontajnera. Bolo veľmi teplo a má vysoký tlak, umelý kĺb. Žalovaný nad ním stál. Pôvodnú prácu mu však nedal vôbec. Chodil do práce na 6.00 hod. potom sa mu vyhrážal, že bude 4 hodiny robiť tam, kde má sídlo a ďalšie 4 hodiny v susednej dedine v jeho ďalšom objekte. Tento týždeň celý neodpracoval, lebo si musel vybaviť výstup v inej práci, u žalovaného vstupnú prehliadku. Keď potom nasledujúci pondelok prišiel, žalovaný mu povedal, že mu dáva výpoveď, povedal mu to pred pánom H., nedoručil mu nič. Dôvod mu nepovedal a povedal mu, aby vypadol. Potom si tam bol iba pre doklady. Doteraz písomne výpoveď nedostal, dostal ju z IP Trnava. Naliehavý právny záujem je daný v tom, že je živiteľ rodiny a nemôže súhlasiť s tým, aby bol vedený ako absentér. V spoločnosti DKFB Bratislava je zamestnaný od 1.4.2012. pracuje tam na 12-hodinové zmeny. Pracoval tam do konca augusta 2012, potom ukončil pracovný pomer dohodou a znova tam uzavrel pracovný pomer v októbri 2012. Teda v auguste 2012 tam pracoval. Pracovný pomer dočasne ukončil preto, že ho odporca vyzval na nástup do práce. V spornom období riadne v tejto spoločnosti pracoval podľa rozpisu, teda na denných, nočných zmenách. Nevymeškal žiadnu zmenu. V oboch prípadoch bol uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú. Po prvom spore o neplatnosť výpovede k odporcovi nastúpiť chcel. Nebolo mu to však umožnené, lebo dostával také práce, ktoré neboli v pracovnej zmluve. Spornú výpoveď prevziať chcel, ale najprv sa chcel poradiť so svojim právnikom. Žalovaný ho vyhodil z kancelárie a povedal, že keď ju neprevzal, považuje ju za doručenú. Doručená mu ani nebola. Má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 13.9.2012 je nesprávne, obsahuje formálne nedostatky a dôvody, ktoré sú uvedené, nemôžu byť dôvodmi na okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany žalovaného. Žalovaný toto odôvodnil tým, že žalobca nenastúpil do práce po 26.7.2012, po právoplatnosti rozhodnutia 37Cpr/1/2012. tento výpovedný dôvod nie je daný. Žalobca mohol nastúpiť do práce, teda táto jeho povinnosť bola až po doručení výzvy zo strany odporcu na nástup do práce. Výzva mu bola doručená až v auguste 2012. Ihneď po doručení výzvy žalobca u žalovaného nastúpil do práce dňa 7.8.2012. Ako ďalší dôvod odporca udáva, že žalobca nenastúpil cez TK.ú ulicu, ale cez M.ú, pričom obvykle bolo, že všetci zamestnanci nastupovali do práce cez M. ulicu. Žalovaný navyše nemá v živnostenskom liste orientačné ani súpisné číslo W. ulice číslo, kde sa má vstupovať do práce. Táto skutočnosť absentuje aj v pracovnej zmluve. Ani toto nemôže byť dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. A tým dôvodom nemôže byť ani to, že žalobca odišiel po krátkom rozhovore preč. Žalovaný žalobcu vyhodil z práce preč, teda neurobil tak bezdôvodne, keď opustil pracovisko. Žalovaný na prípis z 8.8.2012 ani nereagoval. Nemôže byť dôvodom ani to, že žalobca po opakovanej výzve 3.9. nastúpil do práce, o 9.00 hodine, pretože nastúpil o 6.00 hod. Žalovaný však prišiel až o 9.00, kedy začali spolu komunikovať. Dôvodom nemôže byť ani skutočnosť, že žalovaný vykazuje od 27.7. do 2.9.2012 absenciu, výzva bola žalobcovi doručená až 3.8.2012. Obdobie od 27.7. do 31.7.2012 je predmetom sporu 12C/83/2012. Žalovaný navyše neuvádza, že sa jedná o absenciu ospravedlненú alebo neospravedlненú. V zmysle platnej judikatúry, dôvody, ktoré udáva žalovaný nemožno považovať za také porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by svojou intenzitou zakázali možnosť použiť ust. ZP na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobcovi nebola doručená výpoveď, ani doručovaná, potvrdil to svedok H. pričom oboch svedkov považuje za zaujatých, nakoľko sú stále zamestnancami žalovaného. Záznam o tom, že odmietol písomnosť prevziať, bol podľa jeho názoru dodatočne vyfabrikovaný, nakoľko záznam je písaný celý na PC, iba čas je dopísaný rukou. Žalobca tam nie je uvedený ako účastník a dátum uvedený na zázname je pod podpismi účastníkov a všetko, čo sa nachádza pod podpismi účastníkov, je neplatné. Došlo k porušeniu ústavných práv navrhovateľa čl. 12 a čl.13 písm. b) Ústavy a u odporcu sa jedná o svojvoľné prepustenie zo zamestnania. Dôvody uvádzané žalovaným nepostačujú, poukázal na ust. 39 OZ, § 17 ZP, ako aj na rozhodnutie súdu o tom, že doba, za ktorú dal odporca navrhovateľovi absenciu nebola absenciou

a nemožno ju za túto považovať, pretože tunajší súd rozhodol, i keď neprávoplatne, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 27.7.2012 do 31.7.2012. Z tohto dôvodu nebolo povinnosťou žalobcu nastúpiť do práce dňom 26.7.2012. Nie je tiež právne relevantné, aby bolo v okamžitom skončení pracovného pomeru uvádzané, že žalobca sa nedostavil na prevádzku W., z dôvodu, že žalovaný nemá vo svojom živnostenskom liste v pracovnej zmluve ale ani na samotnom prípise z 13.9.2012 uvedené sídlo svojej prevádzky. Toto nemôže byť dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. V okamžitom skončení pracovného pomeru sú ako dôvody výpovede uvedené, že nenastúpil do práce 26.7., že sa nedostavil na prevádzku na W.j. Žalovaný písomne neodstránil prekážky, pre ktoré žalobca nemohol pracovať. V predchádzajúcom konaní o neplatnosť inej výpovede bol ochotný vzdať sa odvolania. Nie je nikde zakázané, aby žalobca počas súdneho sporu sa nemohol zamestnať, podporuje to Ústava. U nového zamestnávateľa robil strážnu službu. Keď navrhovateľ nastúpil do práce, miesto absolvovania prehliadky kopal kanály. Je pravdou, že navrhovateľ sa chcel so žalovaným dohodnúť, ale s podmienkou že nebude uvedené, že odporca rozviazal pracovný pomer so žalobcom pre porušenie pracovnej disciplíny, a nie dohodou. Žiadny právny predpis nezakazuje, aby žalobca pracoval u dvoch zamestnávateľov. Skutočnosť, že žalobca si počas trvania sporu o neplatnosť výpovede našiel zamestnanie nemôže byť na jeho ľarchu. Účinky výzvy na nástup do práce nastávajú až dňom doručenia, čiže až dňom odstránenia prekážky na strane žalovaného. Túto spôsobil žalovaný tým, že vyhodil žalobcu z práce. Prevzatie zásielky v odbernej lehote nemožno považovať za neplatné. Pokiaľ ide o školenie a zdravotnú prehliadku, žalobca pri nástupe kopal kanály, základy, bez toho, aby toto absolvoval. K fotografiám, ktoré zástupca žalovaného predložil, má za to, že bez súhlasu žalobcu tieto zábery nemali byť vyhotovené. Predložil platobný rozkaz, predmetom ktorého je zaplataenie mzdy od 1.8. do 3.8.2012, ktorý nie je právoplatný, tým preukazuje, že nie je možné žalobcovi dať výpoveď za obdobie, podľa ktorého je žalovaný povinný zaplatiť navrhovateľovi mzdu, aj keď je neprávoplatný. Okamžité skončenie pracovného pomeru treba brať ako celok. V konaní nebolo je preukázané, či okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručená, tento po doručení výzvy 3.8.2012 nastúpil do práce, z tejto práce bol vykázany, vo výpovedi nie je uvedené, kam mal nastúpiť do práce, pretože túto skutočnosť nemá žalovaný uvedenú v živnostenskom oprávnení ani vo výpovedi, vždy sa chodilo do práce cez M. ulicu. Skutočnosti uvedené ako dôvody skončenia pracovného pomeru sú nekonkrétne z dôvodu, že vo výpovedi nie je uvedené, že navrhovateľ má výpoveď z dôvodu absencie za obdobie od 27.7. do 2.9.2012, tieto skutočnosti sú nepravdivé, z dôvodu, že nemôže byť žalobca postihovaný za neprítomnosť v práci od 27.7. do 3.8. Žalobca nemohol vykonávať prácu u žalovaného po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu, že žalovaný žalobcu vykázal z pracoviska, po opätovnom nástupe do práce mu neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy a ak bol žalovaný názoru, že bolo treba vykonať školenie, mal toto školenie navrhovateľovi zabezpečiť, je to jeho povinnosťou. Namiesto toho mu dal vykonať prácu počas pracovnej doby - kopanie základov. Žalobca mal potrebné oprávnenia a školenia na vykonanie práce podľa pracovnej zmluvy. Sám žalovaný dňa 10.9.2015 uviedol, že zaškolenie zariadenie sa robí každé dva roky a BZOP každý rok. Žalobca má potvrdenie, že školenie na zdvíhacie zariadenie mu platí až do roku 2015 a školenie BZOP, na ktoré má tiež preukaz sa robí každé dva roky. Ak by bola súdom vzatý do úvahy aj dôvod výpovede za obdobie od 27.7.2012 do 3.8.2012, t.j. za obdobie, za ktoré si navrhovateľ uplatnil neprávoplatne náhradu mzdy, jednalo by sa o nezákonné rozhodnutie. Skutočnosti uvádzané v skončení pracovného pomeru neboli zavinené zo strany žalobcu a nie sú takého rozsahu, ktoré by zakladali možnosť dať navrhovateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť. Uviedol, že pôvodný rozsudok nadobudol právoplatnosť 26.7.2012. Ešte pred právoplatnosťou rozsudku žalovaný listom z 18.7.2012 oznámil žalobcovi, že nebude podávať odvolanie a žiadal, aby nastúpil do práce. Žalobca bol povinný nasledujúci deň po právoplatnosti rozhodnutia povinný do práce nastúpiť. Právoplatnosťou rozsudku sa obnovili práva a povinnosti z pôvodnej pracovnej zmluvy. Teda bez akejkoľvek výzvy sa mal dostať na W. ulicu 22.7.2012. Žalobca nepracoval od 27.7.2012 do 2.9.2012. Pre túto absenciu, ktorú žalovaný hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP dal 13.9.2012 okamžité skončenie pracovného pomeru. Podľa uvedeného ustanovenia vzhľadom na zlé skúsenosti so žalobcom si pripravil listinu o okamžitom skončení pracovného pomeru a prizval si dvoch svedkov a keď sa ráno žalobca dostavil na pracovisko, odovzdal mu túto listinu za prítomnosti dvoch svedkov. Žalobca odmietol listinu prevziať a o tomto bol so svedkami spísaný záznam. Došlo teda ku kvalifikovanému doručeniu o skončení prac. pomeru podľa § 38 ods.4 ZP. Žalobca teda má riadne listinu doručenú. V rozhodujúcom momente si ju neprevzal. Je nepochybné, že navrhovateľ od 27.7.2012 mal chodiť do práce, riadne sa hlásiť. Na žalobcu sa vzťahujú povinnosti v zmysle § 47 ods.1 písm.b) ZP, podľa ktorého

je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu, a podľa § 81 ZP je povinný plniť pokyny zamestnávateľa. Pokiaľ ide o charakter pridelených prác, u žalovaného sa vyžaduje zdravotný stav, školenie BZOP a toto žalovaný žalobcovi zdôrazňoval, keď sa do práce nakoniec dostavil, navrhovateľ s týmto postupom súhlasil, a preto aj dostal voľno, aby si zabezpečil prehliadku a potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti. 5.9. požiadal o dovolenku, aby sa zariadil veci u druhého zamestnávateľa, keď u žalovaného je vylúčené, aby pracoval pre dvoch zamestnávateľov. Pokiaľ žalobca uvádza, že žalovaný neprejednal s ním okamžité skončenie pracovného pomeru, neuviedol ustanovenie zákona, o ktoré toto tvrdenie opiera, také ani neexistuje. Skutočnosť, kedy žalobca prišiel do práce, vyplýva z evidencie dochádzky. Mal nastúpiť 27.7.2012 do práce, avšak nenastúpil. Potom 7. 8. prišiel na pracovisko, konkrétne na prevádzku dielni na M.ú ulicu, nezaevidoval sa a do tejto prevádzky žalobca bez povolenia prišiel. Je tam žeriav a dielňa, musí mať na to oprávnenie a školenie. Pracovníci toto absolvovali každý rok. Žalobca ho v tom čase nemal. Keď tam žalovaný prišiel, suverénne sa žalobca pohyboval po dielni, bez pracovných pomôcok, preto ho vykázal von z dielne pred bránu. Oboznámil ho, že takto sa do práce nenastupuje, aj s tým, že na druhý deň ráno sa má u o 6.00 hlásiť v kancelárii na W.. Medzi W. je prechodný dvor cez jednu dielňu. Na ďalší deň žalobca neprišiel. V predchádzajúcom spore sa žalovaný dozvedel, že žalobca má iné zamestnanie, preto ho - keď prišiel - oboznámil, že to musí zrušiť, lebo musí byť pred prácou odpočívajúci a sústredený. Povedal mu tiež, že si musí urobiť bezpečnostné školenia a predpisy pre výkon prác a pokým to nebude mať, bude vykonávať inú prácu, že na druhý deň mu zabezpečí BZOP. Povedal, že tam nemusí byť a odišiel. Potom prišiel až 4.9. na Továrenskú k žalovanému do kancelárie. Deň predtým ho žalovaný stretol na dvore, asi o 9-tej. Povedal, že prišiel do práce, pýtal sa ho, kde bol predtým a povedal, že si vybavoval svoje veci. Znovu mu pripomenul, že má prísť na W. o 6.00. Prišiel, dal mu doklady na lekársku prehliadku. Na ďalší deň išiel znova k lekárovi. Znova ho vyzval na ukončenie iného pracovného pomeru. 5.9. tvrdil, že si vyberá dovolenku, na ktorú nemá nárok. Povedal, že si ide vybaviť výpoveď u druhého zamestnávateľa. Potom prišiel ešte asi na 2 dni, medzitým keď nebol v práci, mal vybavené veci ohľadne BZOP, čo „padlo“. Keď prišiel, musel teda dostať náhradnú prácu, upratoval dvor, kopal základ, múrik. Musel to robiť preto, lebo nemal BZOP, vybavil mu iný termín. Bolo teplo, zabezpečil mu občerstvenie a vodu. Potom znova povedal, že si ide vybaviť výpoveď a neprišiel. Bolo to 12.9. Povedal, že túto prácu robiť nebude, žalovaný mu oponoval, že inú robiť nemôže. Potom znova povedal, že si ide vybaviť výpoveď. 3.9. ráno prišiel do práce na W., žalovaný mu oznámil, že z dôvodu absencií dostáva okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 ZP. Povedal, že to nepreberie, tak mu to prečítal. Tento postup aj to aby mal svedkov, mu doporučili na Inšpektoráte práce Trnava. Bol tam pán X. O tom, že odmietol písomnosť prevziať, spísali záznam. Žalobca nekonkretizoval, v čom vidí obsahové a v čom formálne nedostatky okamžitého skončenia pracovného pomeru, tieto dôvody nerozobral. Má za to, že okamžité skončenie je správne ako po formálnej tak aj po obsahovej stránke. Zákon vyžaduje vymedzenie dôvodu a to ani nebol zameniteľný s iným dôvodom, a podľa § 68 ods.2 ZP stanovuje 2-mesačnú lehotu, ktorá začína plynúť od času, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o tomto dôvode. Formálne aspekty sú naplnené a nespochybniteľné. Dôvod je presne vymedzený a je zachovaná aj 2-mesačná lehota. Ani obsah nie je sporný. Dlhodobá absencia aj v zmysle judikatúry je závažným porušením pracovnej disciplíny a teda dôvodom na okamžité skončenie prac § 68 ods.1 písm.b/ ZP. Má za to, že žalobca deň po právoplatnosti rozsudku 37Cpr/1/2012 mal nastúpiť do práce, nakoľko sa obnovoval pracovný pomer medzi účastníkmi a toho si musel byť vedomý ako žalobca, tak aj žalovaný. Ešte pred touto právoplatnosťou žalovaný napísal navrhovateľovi list zo dňa 18.7.2012, kde mu oznámil, že nebude podávať odvolanie a žiada ho, aby nastúpil do práce, zároveň uviedol, kam má nastúpiť. Žalobca nenastupoval do práce v zmysle svojich zákonných povinností, žalovaný ďalšími listami zo dňa 17.8.2012 a 28.8.2012 opätovne vyzýval žalobcu na nástup do práce s upozornením, že mu vzniká škoda. Pokiaľ ide o deň 7.8.2012, žalobca nemal príslušné potvrdenia o zdravotnom stave a absolvované školenie BZOP. Teda nemohol byť v prevádzke a nemohol vykonávať prácu v prospech zamestnávateľa. Vzhľadom na dlhodobú absenciu sa žalovaný rozhodol ukončiť pracovný pomer okamžitým skončením, stalo sa tak 13.9.2012 po nástupe žalobcu na pracovisko. Žalobca toto odmietol prevziať, na to bol žalovaný pripravený a zabezpečil si svedkov, ktoré podpísali záznam o tom, že žalobca písomnosť odmietol prevziať, čím nastali účinky doručenia. Žalobca nemal skutočný záujem nastúpiť do práce. Robil kroky, ktoré žalovaný vyhodnotil ako „chytračenie“, napr. prvú výzvu zo dňa 18.7.2012 prevzal až 3.8.2012, účelovo teda naťahoval doručenie, z dôvodu, že bol v riadnom pracovnom pomere, v inej spoločnosti na dobu neurčitú. Teda súčasne nemohol pracovať vo firme DKFB aj u žalovaného, nie preto, že by to zákon vylučoval, ale vylučoval to obsah pracovnej náplne u odporcu. Žalobca pracoval ako strojník, čo je náročné na psychickú aj fyzickú dispozíciu a nemohol toto vykonávať napr. po nočnej a ďalej pracovať 8,5hodiny u žalovaného.

Odvolací súd vyslovil názor, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru je iniciatíva pri ďalšom zamestnávaní na zamestnávateľovi. Treba však dodať, že aj zamestnanec musí byť rovnako vnímavý a očakávať podnety zo strany zamestnávateľa. Tento 18.7.2012 oznámil zamestnancovi, že nebude podávať odvolanie proti rozsudku a žiadal ho zároveň na okamžitý nástup do práce. Musí byť na ťarchu zamestnanca, keď list preberie o 2 týždne neskôr ako má. Dôvod, pre ktorý bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru nespočíval v tom, že sa 7.8.2012 dostavil na M. ulicu, a nie na W.ú, ale v tom, že od 27.7.2012 do 2.9.2012 nepracoval a nepracoval preto, a ani nemohol pracovať, pretože bol zamestnaný vo firme DKFB Bratislava. Sám žalobca uviedol, že robil na smeny, náročnosť práce DKFB sa vylučuje s prácou u žalovaného ako strojník, ktorá je rovnako fyzicky aj psychicky náročná, navrhovateľ objektívne nemohol vykonávať dve také náročné zamestnania súčasne. Keď žalovaný písal žalobcovi, že nebude podávať odvolanie a žiada ho o nástup do práce, uvedomil si svoju povinnosť voči žalobcovi, toto pracovné miesto nezrušil a počítal s ním ako s riadnym zamestnancom. Aj v ďalších listoch ho upozorňuje na povinnosť nastúpiť do práce a na možnosť vzniku škody pre zamestnávateľa, v prípade, že tak neučiní. Vzhľadom na charakter práce zamestnávateľ nemal možnosť ne jeho miesto zobrať iného pracovníka, pretože by musel zaškoliť, zapracovať a podrobiť prehliadkam a školeniam, ktoré vyžadoval aj od žalobcu. Zdravotná prehliadka a školenie sa robí každoročne. Každý spoločnosti, pre ktorú robí žalovaný, musí predkladať doklad o preventívnej prehliadke a absolvovaní školenia. Žalobca nemohol vykonávať prácu v dielni bez podrobenia sa prehliadke a školenia. Predložený dôkaz DKFB jasne preukazuje, že navrhovateľ nemal skutočný záujem pracovať u odporcu. A vzhľadom na rozvrh práce ani tento nemohol mať. V nadväznosti na rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorý uviedol, že pri opätovnom začleňovaní zamestnanca úspešného v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru uviedol, že odvolací súd túto iniciatívu nešpecifikoval. Poukázal na list zamestnávateľa, teda žalovaného z 18.7.2012, ktorým oznamuje žalobcovi, že odvolanie v predchádzajúcom konaní podávať nebude a žiada ho, aby nastúpil do práce. Žalobca zásielku prevzal oneskorene a toto by mal znášať sám. Zásielka bola posielaná doporučene a mohla byť doručená 19.7.2012. Ťarcha vznikajúcich problémov z oneskoreného prevzatia je teda na strane žalobcu. Pokiaľ ide o miesto, kam sa žalobca dostavil alebo dostaviť mal, základom je pracovná zmluva z 18.10.2010, kde je uvedené miesto výkonu práce, a to je W. ulica. List z 18.7.2012, ktorý žalobca prevzal 3.8.2012, vyzýva žalobcu, aby sa dostavil do firmy E. W.. Teda z pracovnej zmluvy aj výzvy mal vedieť, kam sa má dostaviť. A teda ak sa dostavil na M.ú, treba to považovať za svojhlavosť alebo špekuláciu. Pokiaľ ide o povinnosť podrobovať sa zdravotnej prehliadke a školenie BOZP, vzhľadom na charakter práce, ktorú mal žalobca vykonávať u žalovaného, bol zamestnávateľ povinný organizovať pre pracovníkov školenia, školenie bolo zabezpečené, ale žalobca sa nedostavil. Veľké firmy, pre ktoré robia, vyžadujú od nich každoročné školenie. Školenia robia, aj keď vstupujú do priestorov inej firmy. Školenie BZOP vykonávajú každý rok. IP vyžaduje každý rok každoročné preškolenie, bez ohľadu na to, či sú to stavebné práce alebo práce vo výškach. Zaškolenie na zdvíhacie zariadenie sa robí každé dva roky, ale BZOP každý rok. Žalobca nepracoval na jednom type auta, robil minimálne na štyroch. Zakaždým sa musí urobiť samostatné BZOP a oboznámenie, ale preukaz je len do určitej tonáže ruky. Od jednej do päť ton, alebo od 1 do 10 ton. BZOP robí pán X., oboznámenie o aute robil žalovaný. Žalobca bol v roku 2010 upozorňovaný na porušovanie bezpečnostných predpisov, je to aj písomne. Upozorňovala ich na to aj dodávateľská firma. Z predložených fotografií jasne vyplýva porušovanie pracovných povinností a ochrana BZOP, žalobca ich namieta len preto, že sú v jeho neprospech a zrejme toto tvrdí, aby zamestnávateľ nemal dôvod požadovať preškovanie žalobcu. Tieto fotografie dokazujú, že žalobca nerešpektoval z BZOP. Okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi 13.9.2012 je dôvodné, toto žalobca aj očakával, lebo si bol vedomý svojho negatívneho prístupu k zamestnávateľovi. Toto predvídal aj zamestnávateľ a preto sa poistil pre prípad, že by zamestnanec odmietol prevziať listinu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá je v súlade so zákonom. Sporné zostáva, či je možné do okamžitého skončenia pracovného pomeru pojať aj obdobie od 27.7. do 3.8.2012, kedy žalobca prevzal výzvu od zamestnávateľa. Žalobca u žalovaného pracovať v skutočnosti nechcel a ani pracovať nemohol, pretože bol v tom čase zamestnaný v DKFB a to od 1. 4. 2012 do 3. 9. 2012. Je vylúčené, aby v tomto období pracoval na 12 hodinové smeny v DKFB a zároveň mal možnosť vykonávať náročnú profesiu strojníka u zamestnávateľa, žalobca teda taktizoval jednak tým, že nepreberal výzvu od žalovaného zo dňa 18.7.2012, ktorá bola v tento aj podaná na pošte, doručená mala byť 19 alebo 20.7. Pokiaľ teda žalobca výlučne zo špekulatívnych dôvodov naťahoval doručenie a toto odďaľoval, nemôže takýto prístup žalobcu byť na ťarchu žalovaného a dôsledky si musí znášať sám. Ďalej je sporné obdobie od 3. 8. 2012 do 7. 8. 2012, od prevzatia listu do prvého prihlásenia sa do práce. V deň 7.8. nevysvetlil, prečo prichádza až v tento deň a nie 4.8., teda deň po doručení výzvy. A teda mu žalovaný dával dôvodne absenciu v práci aj za toto obdobie. Z celkového prístupu navrhovateľa k žalovanému

v deň 7.8.2012 je vidieť veľkú svojhlavosť a aroganciu voči zamestnávateľovi, ktorý mal eminentný záujem, aby žalobca nastúpil do práce, pretože ho v práci potreboval na funkciu strojníka - nemal za neho náhradu. Od 7.8. do 3.9. je nespochybniteľné, že žalobca bez akéhokoľvek reálneho zdôvodnenia nenastúpil do práce, nepracoval v zmysle pracovnej zmluvy a teda žalovaný nemal iné východisko, len mu vykázať absenciu a túto hodnotiť ako dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca bol upozornený, že nenastúpením do práce spôsobuje zamestnávateľovi škodu, ktorá je vymáhaná. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že nešlo o šikanu zo strany zamestnávateľa voči zamestnancovi, ale práve naopak, išlo o veľmi neseriózne a nezodpovedný prístup zamestnanca voči zamestnávateľovi.

Svedok X. uviedol, že u žalovaného pracuje ako automechanik. Uviedol, že žalobca u žalovaného vozil drevo a do kontaktu prichádzali iba pri opravách. V minulosti žalobca nenahlásil potrebu opravy dispečerovi a zrejme z toho v minulosti vznikol konflikt účastníkov. Niekedy v lete 2012 svedka zavola žalovaný do kancelárie, povedal, že žalobca dostal výpoveď a potrebuje svedkov. Zavola aj pána X.a. Žalovaný výpoveď prečítal, žalobca povedal, že zavola právnikovi, že sa to rieši a potom si ju neprevzal, povedal, že ju odmieta prevziať. Predloženú listinu záznam o odmietnutí prevzatia -podpisoval vtedy, alebo až o 2 dni, kedy zasa žalobca prišiel, že výpoveď chce. Nevie, či mu ju žalovaný dal. Do práce chodili cez M. ulicu. K žalovanému sa dá ísť aj s W. do kancelárie. Svedok cez W.ú nechodil. Nevie, či bol tento vchod zamknutý. Nepamätá si, či žalobca povedal, že odmieta prevziať výpoveď alebo čo konkrétne povedal. Prilbu používali iba na stavbe, inak používali rukavice a pracovnú obuv. Šoféri, ktorí vozili drevo, museli mať prilbu, v areáli sa nepoužívala. Nevie, či hodina 6.15 dopísaná rukou v zázname pri jeho podpisovaní bola, svedok záznam nepísal. Text čítal predtým, ako listinu podpísal. Zrejme teda listinu podpisoval 13.9.2012, vie, že to bolo v lete. Svedok svoju výpoveď v priebehu konania doplnil pri opakovanej výpovedi a uviedol, že vie, že sa jednalo o výpoveď pre žalobcu a žalovaný ju čítal. Žalobca si ju nechcel prevziať. Keď ako svedok listinu podpisoval, žalovaný im prečítal, čo podpisujú. Nevie, čo tam bolo napísané, čo podpisuje. Bol tam ako svedok a vie, že žalobca odmietol prevziať výpoveď. V miestnosti bol aj žalobca, ktorý z miestnosti odišiel si zavolať, či má výpoveď prevziať a vrátil sa že nie. Asi volal advokátovi. Udalosť sa odohrala v kancelárii žalovaného a keď tam so svedkom X. spolu vošli, bol tam žalobca aj žalovaný. Zavola ich tam žalovaný. Pokiaľ žalobca u nich pracoval, chodil do práce o 6.00 hod. , resp. vtedy chodili na siedmu. Svedok chodil do práce skôr, na 6,15, resp. 6.30. Podpisovanie dokladu sa odohralo niekedy o 6.30 ráno. Žalobca tam už bol tiež. Pred výpoveďou, keď žalobca vozil drevo, chodil tento do práce skôr. Takto chodili s autom nielen žalobca, ale aj ďalší zamestnanci skôr, preto tam teda bol pred 7 hodinou. Žalovaný ich zavola do kancelárie hneď ráno, teda nevedel o čo ide skôr ako mu to povedal.

Svedok T., ktorý u žalovaného pracoval ako vodič, uviedol, že žalovaný ho zavola ako svedka, s tým, že odovzdáva žalobcovi výpoveď, chcel teda svedkov na to, že ju skutočne žalobcovi dal. Žalovaný prečítal výpoveď nahlas, potom to dal pánovi F.u, aby si to prečítal a zobral. Žalobca to ale nepodpísal a povedal, že sa bude vec riešiť ďalej. Myslí, že výpoveď tam zostala, nevie, či si ju žalobca zobral. Listinu podpísal v ten deň, bol tam aj pán F.. Svedok si ju predtým prečítal. Nevie, či žalobca priamo povedal, že si výpoveď neprevezme. Podľa svedka podpisovali to, že mu to žalovaný odovzdával. Žalobca obsluhoval hydraulickú prevádzku, používala sa tam prilba, rukavice, pracovná obuv a odev. Nakladal mu ako vodičovi tovar. Každý rok absolvovali školenie BZOP. Parkovali na M.i. Na W.X..j boli kancelárie, chodili tam len v prípade potreby. Žalovaný mu nezakázal komunikovať so žalobcom. Zamestnanci používali pracovné pomôcky počas celého dňa a prilbu svedok v areáli nemal, mal ju pri výkone pracovnej činnosti, žalobca mal mať prilbu pri nakládke a skládke. Pri opakovanej výpovedi v priebehu konania uviedol, že asi rok a pol nepracuje u žalovaného, ale u štátnych lesov. Do práce chodili nie na konkrétnu určenú hodinu, 6 alebo 7 hodín, ale podľa potreby. Keď vozili drevo, chodili na 6. hodinu Drevo vozil aj žalobca, aj ten chodil na šiestu. Pán O. ich zavola do svojej kancelárie myslí ráno, a v kancelárii im povedal, že bude odovzdávať výpoveď žalobcovi a potrebuje svedkov. Nevie, či tam už žalobca bol pri ich príchode v kancelárii, ale potom tam určite bol. Žalovaný mu povedal, že mu dáva výpoveď, žalovaný mu to prečítal a dal ju prečítať žalobcovi. Žalobca povedal, že sa to bude ešte riešiť a nepodpísal to. Oni to ako svedkovia podpísali, že žalovaný dával žalobcovi výpoveď a že to neprevzal. Listinu si pred podpisom prečítal. U žalovaného skončil pracovný pomer preto, lebo ho oslovili lesy, kde predtým pracoval, má tam úplne nové auto, pozná tam ľudí aj problematiku. S o žalovaným sa riadne dohodol. Nepamätá si dátum, kedy sa výpoveď odovzdávala. Bolo to ráno, hodinu si nepamätá. Presný dôvod výpovede nevie, vie, že medzi účastníkmi bol nejaký konflikt. Nevenoval dôvodu skončenia pracovného pomeru pozornosť. Vie, že podpisoval, že žalobca odmietol prevziať skončenie pracovného pomeru. Keď svedok pracoval u žalovaného, vo dvojici pracoval so žalobcom. Pracoval s ním aj predtým aj v štátnych lesoch, robili

spolu asi 24 rokov, mali veľmi blízky vzťah, priateľský. Nikdy nemali väčšie konflikty. Od výpovede sa ich vzťahy zmenili, prerušili, takže nevie, či žalobca niekde pracoval.

Svedok J. uviedol, že v roku 2011 pracoval u žalovaného 3 mesiace ako mechanik. Priamo s o žalobcom nepracoval. Nepoužíval pri práci prilbu, iba pracovný odev. O výpovedi nevie nič. Na pracovisko sa chodilo cez ZL. ulicu. Nikdy mu to nebolo vytykané. Pána H. pozná. Robil s nimi, nemal s nimi problémy. Nemôže ich ale hodnotiť. Od žalovaného odišiel, pretože mu nedal mzdu, ktorú mu sľúbil.

Svedok J. uviedol, že prevádzkuje živnosť - školiace stredisko na výchovu a vzdelávanie, ochranu prácu - revízne činnosti a práce vo výškach. Pre žalovaného robí školenia pravidelne každý rok v januári. Školenia robí pre tých zamestnancov, ktorých si firma určí. Toto vzdelávanie je povinné každoročne. Urobí ho kedykoľvek, keď ich firma požiadajú, nielen v januári, kedy sa v zásade robí. Predložil k nahliadnutiu záznamovú knihu z 3.1.2011 o školení pre organizáciu žalovaného, kde je zoznam zamestnancov a z tohto vyplýva, že na prezenčnej listine je podpísaný aj žalobca V záznamových knihách zo dňa 4.1.2012, 11.1.2013 a 20. 1. 2014 vyplýva, že žalobca sa už školenia nezúčastnil. Svedok ďalej uviedol, že podľa jeho záznamov, pokiaľ sa žalobca zúčastnil, tento pracoval ako obsluha hydraulického ruky, kde sa toto školenie vyžaduje raz do roka, alebo podľa potreby organizácie. Sú to práce vo výškach a z vyhlášky táto povinnosť vyplýva. Školiaca povinnosť vyplýva zo zákona 124/2006 v znení neskorších predpisov, naposledy 154/2013. Školiaca povinnosť pre práce vo výškach vyplýva z vyhlášky 147/2013 (predtým 384/2002). § 7 zák. 124/06 ukladá zamestnávateľovi povinnosť urobiť školenie najmenej raz za dva roky, organizácia žiadala po roku. Niektoré organizácie to robia každoročne, tam kde sa robia výšky to tak musí aj byť. Absolvovanie školenia môže platiť dva roky, ak organizácia neurčí inak. Ale vyhláška 147/13 (predtým 384/2002) pre práce vo výškach prikazuje školenie raz do roka. Nevie posúdiť platnosť školenia, na to je kompetentný inšpektorát práce. Práca vo výškach je vtedy, ak je 1,5m nad terénom a keď žalobca robil hydraulickou rukou, bol vo výškach, školenie mu platí dva roky. Platnosť po dobu piatich rokov platí pre žeriavy, mostové, mobilné a veže. Po nahliadnutí na preukaz - doklad o školení, svedok konštatoval, že tento preukaz zanikol uplynutím dvoch rokov, teda v roku 2013. Svedok uviedol, že pokiaľ pracovník, ktorý potrebuje bezpečnostné školenie, preruší u zamestnávateľa výkon práce, preukaz, resp. v súčasnosti doklad o odbornej spôsobilosti je jeho vlastníctvom a môže si ho aj sám ako fyzická osoba obnoviť. Pokiaľ sa vráti zamestnanec po 1,5 roku a trvá na absolvovaní školenia, tak toto školenie urobí, pretože sa mohli zmeniť pracovné nástroje, stroje a musí byť nové zaškolenie. Je správne, ak zamestnávateľia v tomto vyvíjajú iniciatívu, školenia sú nadštandardné, ale správnejšie, ako keď to spoločnosť neurobí a niečo sa stane. Zákon 124/06 aj ukladá nové zaškolenie na pracovisko, napr. aj po ukončení dlhodobej PN, zmeny strojov. Práca s hydraulickou rukou obnáša aj zdvíhanie, zavesovanie, upínanie bremien, teda je to práca vo výškach. V roku 2012 mu odporca volal, či môžu urobiť školenie, termín ale neurčili a potom už mu nevolal, školenie neprebehlo.

Svedok T., inšpektor práce IP Trnava, uviedol, že priamo nevykonáva bezpečnostné školenia. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť školenie BZOP pre zamestnancov vyplýva zo zákona 124/2006, § 7. Každý zamestnanec musí mať školenie a opakovane každé dva roky. Pre stavebné práce a práce vo výškach školenie vyplýva z vyhlášky 147/2013, predtým 374/1990. § 3 Vyhl.147/2013 - školenie sa vyžaduje najmenej raz za 12mesiacov pre pracovníkov, ktorí a) vykonávajú práce vo výške nad 1,5 m, ak nemožno pracovať z pevnej a bezpečnej pracovnej podlahy b) z pohyblivej pracovnej plošiny, c) z rebríka vo výške nad 5 metrov, d) pri zemných prácach vo výkope hlbšom ako 1,3 m. vzťahuje sa to na zamestnancov, ktorí tieto práce vykonávajú, ako aj na tých ktorí to riadia, vždy raz za 12 mesiacov. Priebežne toto kontrolujú. Po nahliadnutí do spisu na č.l. 203 svedok konštatoval, že sa jedná o obsluhu zdvíhacích zariadení, čo svedok potvrdil po nahliadnutí na fotografiu so zariadením. Na takýto druh zdvíhacieho zariadenia nie je potrebný preukaz č.l. 203, ale pracovník, ktorý obsluhuje takéto zdvíhacie zariadenie musí preukázateľne oboznámený a zaškolený revíznym technikom zdvíhacích zariadení, s obsluhou podľa návodu, na školenie - oboznámenie ísť musí. Musí existovať písomná forma oboznámenia - zo školenia nemusí byť preukaz. Preukaz nemá určite vyššiu právnu silu ako školenie. Sú aj zdvíhacie zariadenia, ako napr. žeriavy, kde preukaz musí byť. Aj pred vyhláškou 137/2013 bolo v predchádzajúcej vyhláške určite školenie raz za 12 mesiacov nevyhnutné, na zdvíhacie zariadenie, ktoré mu bolo predložené sa ale nevie vyjadriť, či výrobcom je klasifikované ako zdvíhacie zariadenie. Robia školenie BZOP a oboznámenie s obsluhou. Na predmetné zdvíhacie treba školenie s obsluhou zdvíhacieho zariadenia. Preukaz vydáva oprávnená inštitúcia, na určité druhy. Jeho vydaniu predchádza teoretické a praktické zaškolenie pracovníka. Na to, aby ho získal, musí byť zaškolený. Preukaz, ktorý zamestnanec má, platí 5 rokov. Platí neobmedzene, ale po 5 rokoch musí byť na aktualizáciu. V danom prípade podľa preukazu má navrhovateľ školenie absolvovať v roku 2015. Podľa § 7 vyhl.124/06 bezpečnostné

školenie sa vyžaduje na pracovný prostriedok, ktorý bol aj v danom prípade a vyžaduje sa raz za dva roky. Vydaný preukaz mu platí do roku 2013. Svedok v priebehu výsluchu opoznal odporcu, ku ktorému chodia na kontrolu. Kontrolujú, či je pracovník oboznámený s obsluhou zariadení, či bol oboznámený z bezpečnosťou zdravia pri práci. Vyžadujú záznamy o školení alebo oboznámení. Školenie by malo byť každé dva roky, pokiaľ nie je v zákone ustanovené inak. Pokiaľ zamestnanec preruší výkon práce napr. na pol roka, napr. po výpovedi a podobne, pri nástupe, myslí si, že by ho mal zamestnávateľ zaškoliť znova. Pokiaľ pri neplatnej výpovedi sa zamestnanec vráti, stačí bezpečnostné školenie nie staršie ako dva roky, pokiaľ pracovný pomer stále trval. V prípade, že ich súd osloví, vedú zabezpečiť odpoveď na to, či sa v danom prípade jedná o zdvíhacie zariadenie. Treba dodať technické parametre. Na predloženej fotografii, kde je navrhovateľ, tento nemá prilbu, k obuvi sa svedok nevedel vyjadriť. V dokumentácii by mali byť riziká, ich hodnotenie a ochranné prostriedky, ktoré má používať zamestnanec. K odevu sa nevie vyjadriť, či sú to pevné monterky. Pokiaľ pracovník prechádza z jedného zariadenia na iné zariadenia, mal by byť zaškolený, s konkrétnym zariadením.

Pracovný pomer účastníkov bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 18. 10. 2010 s miestom výkonu práce Autocentrum W., podľa potreby a zákaziek vykonaných prác zamestnávateľa.

Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 6. 6. 2012 č. k. 37Cpr 1/2012 súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29. 9. 2011 podľa § 63 ZP je neplatná. Dôvodom zamietnutia boli formálno-právne i hmotno-právne nedostatky, absentovalo skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26. 7. 2012.

Dňa 8. 8. 2012 žalobca oznámil žalovanému, že v nadväznosti na jeho výzvu zo dňa 18. 7. 2012 / kedy rozsudok tunajšieho súdu nenadobudol právoplatnosť / nastúpil do práce 7. 8. 2012, žalovaný ho privítal slovami „čo tu robíš, kto ti sem dovolil vstúpiť a aby okamžite vypadol von z pracoviska“, čo žalobca neurobil. Žalovaný mu ponúkal prácu, ktorá nie je v súlade s jeho pracovnou zmluvou, na čo mu žalovaný povedal, že môže vypadnúť a ohováral a obviňoval ho pred pracovníkmi. Následne mu žalovaný nesprávne a nevhodne rozložil pracovnú dobu.

Zo šetrenia IP Trnava vyplýva, že u žalovaného boli okrem iného zistené nedostatky - nevedie evidenciu prístupov k lekárovi a neposkytuje zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení, nevedie evidenciu pracovného času zamestnancov tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Z predložených dokladov vyplýva, že dňa 13. 9. 2012 žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že „Rozsudkom tun. súdu zo dňa 6. 6. 2012 č. k. 37Cpr 1/2012-36 súd rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29. 9. 2011 je neplatná, rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26. 7. 2012 a vzhľadom na túto skutočnosť bolo povinnosťou žalobcu nastúpiť hneď po právoplatnosti do práce. Žalobca sa dostavil na prevádzku na M. až dňa 7. 8. 2012, kde sa neoprávnene zdržiaval, pričom sa mal dostaviť na W.h a hlásiť sa v kancelárii u E.a. Po krátkom rozhovore s E. bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, aby začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nestúpil na pracovisku na prevádzku M. na odstavňú plochu 3. 9. 2012 o 9,00 hod. s tým, že začína s výkonom práce. Vzhľadom na uvedené žalovaný eviduje absenciu v práci od 27. 7. 2012 do 2. 9. 2012, čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Z dokladov predložených žalovaným vyplýva, že žalovaný vyzval dňa 18. 7. 2012 žalobcu na okamžitý nástup do práce do firmy E. AUTOCENTRUM TK. s tým, že voči Rozsudku 37 Cpr 1/2012-36 nepodáva žalovaný odvolanie. Zásielku prevzal žalobca 3. 8. 2012. Opakovane bol žalobca vyzvaný na nástup do práce prípisom zo dňa 17. 8. 2012 s upozornením, že neprítomnosťou v práci vzniká firme škoda. Upozornil žalobcu, že nie je možné počas trvania pracovného pomeru u žalovaného vykonávať ďalšie zamestnanie. Zásielku žalobca prevzal 21. 8. 2012. Prípisom zo dňa 28. 8. 2012, doručeným žalobcovi 10. 9. 2012 znova žalovaný upozornil žalobcu na skutočnosť, že jeho neospravedlnenou neprítomnosťou v práci mu vzniká škoda a vyzval ho na ukončenie pracovného pomeru, nakoľko nie je zlučiteľné a možné vykonávať dve zamestnania bez toho, aby žalobca dodržal ustanovenia ZP a BOZP.

Z ďalších dokladov predložených žalovaným vyplýva, že žalobca 4. 9. 2012, 5. 9. 2012, 8. 9. 2012 navštívil lekára /pripustky mal podpísané.

Z knihy príchodov a odchodov, ktorú k nahliadnutiu predložil žalovaný, vyplýva, že dňa 7.8.2012 mal navrhovateľ zapísaný príchod 6.55 hod s poznámkou: „nahlásil sa na inom pracovisku ako obvykle, následne bez udania dôvodu odišiel“ V ďalších dňoch od 8.8. mal vykazovanú absenciu do 3.9. s nástupom o 9.00 kedy je poznámka NV - k čomu žalovaný uviedol, že žalobca povedal, že si ide niečo vybaviť. Dňa 4.9. príchod 6.00, odchod 7.00 k lekárovi - priepustka potvrdená, 5.9. príchod 6.00, odchod 6.05 - lekárska priepustka - potvrdená, 6.9. nenastúpil - poznámka: neplatené voľno bez nároku na dovolenku, 7.9. príchod 6.00, odchod 6.10 hod. - náhradné voľno, 10.9. príchod 6.00, odchod 14.30 hod. Dňa 11.9. neprišiel, 12.9. príchod 6.00, odchod 6.05 - poznámka: odmietol prevziať prácu. Dňa 13.9. ani ďalšie dni už nebol žalobca na pracovisku.

Podľa záznamu zo dňa 13. 9. 2012 svedkovia T. svojím podpisom potvrdili, že dňa 13.9. 2012 o 6,15 hod. bola žalobcovi vo firme žalovaného predložená písomnosť o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP. Táto písomnosť bola žalobcovi predložená za prítomnosti svedkov, žalobca ju odmietol prevziať.

Z potvrdenia spoločnosti DKFB s. r. o. vyplýva, že žalobca u nich pracoval na pozícii strážnika v období od 1. 4. 2012 do 3. 9. 2012 na dobu neurčitú, v období od 12. 10. 2012 do 31. 1. 2014 na dobu neurčitú, pozícia strážnik. Pracovné zmeny v dotazovanom období boli 23. 7. - 27. 7. 2012 poobedná, 30. 7. 2012-31. 7. 2012 nočná, 1. 8. 2012 - 3. 8. 2012 poobedná, 6. 8. 2012-10. 8. 2012 nočná, 13. 8. 2012 - 17. 8. 2012 ranná, 20. 8. 2012 - 24. 8. 2012 poobedná, 27. 8. 2012 - 31. 8. 2012 nočná, 3. 9. 2012 nočná. V období od 3. 9. 2012 do 13. 9. 2012 nebol žalobca ich zamestnancom.

Žalobca súdu predložil Preukaz obsluhy zdvíhacieho zariadenia č. 007/06 - hydraulické ruky do 5 ton, vystavený 4. 11. 2008 - „Vyhovel“, vystavený R., odborným pracovníkom, so záznamom 3. 11. 2011 - obsluha zdvíhacích zariadení opr. Č. T.

Podľa oznámenia IP Trnava predložená fotodokumentácia nákladného vozidla TATRA T815 s hydraulickým ramenom sa jedná o vyhradené technické zariadenie zdvíhanie, ku ktorému musí mať zamestnávateľ k dispozícii aj návod na jeho obsluhu a údržbu. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zamestnanec, ktorý toto zdvíhacie zariadenie obsluhuje, bol preukázateľne oboznámený s návodom na jeho obsluhu a s príslušnými STN. Oboznámenie a overenie odborných vedomostí má vykonať revízny technik zdvíhacích zariadení /aj osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie/ a musí o tom vystaviť písomný doklad.

Podľa § 80 písm. c/ O. s.p. návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem. Navrhovateľa zaťažuje dôkazné bremeno spočívajúce v povinnosti preukázať, že na určení právneho vzťahu alebo práva v čase rozhodovania súdu má naliehavý právny záujem. Tento záujem bude spravidla daný v prípade, ak sa nemožno domáhať priamo plnenia a ak by právne postavenie navrhovateľa bez takéhoto určenia bolo neisté. Tento naliehavý právny záujem odôvodnil žalobca potrebou rozhodnutia pre uplatnenie nároku na náhradu mzdy.

V danom prípade má súd za to, že je daný naliehavý právny záujem na určovacej žalobe. Podľa § 77 ZP 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. Nároky vyplývajúce z neplatného skončenia upravené v § 79 ZP sú podmienené práve určením takejto neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Toto ustanovenie ukladá účastníkovi, ktorý je dotknutý na svojich právach vadnosťou právneho úkonu, uplatniť svoje práva na príslušnom súde žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Bez rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru sa považuje jeho skončenie za platné, aj keď zrušovací právny úkon mal podstatné právne vady. Práve ustanovenie § 77 ZP dáva zamestnancovi aj zamestnávateľovi túto možnosť domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nebráni tomu ani okolnosť, že sa medzičasom žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa - táto okolnosť by bola zohľadnená a posudzovaná pri jeho nárokoch v zmysle § 79 ZP. Tu však treba poukázať na skutočnosť, že v zmysle § 79 ods. 1 ZP nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sú podmienené tým, aby zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

V zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. V takom prípade je na zamestnávateľovi, či zvolí formu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pred okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom musí mať zamestnávateľ zistený dôvod tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru, nestačí iba podozrenie, že tento dôvod je daný. Okamžité skončenie pracovného pomeru porušením pracovnej disciplíny závažným spôsobom je také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa /R 32/1993/. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru platí zásada, že dôvod musí byť skutkovo vymedzený a nezameniteľný s akýmkoľvek iným dôvodom a nemožno ho meniť. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť u zamestnanca zavinené aspoň z neobstaranosti. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny musí súvisieť so základnými pracovnými povinnosťami zamestnanca formulovanými v ust. § 81 ZP., v zmysle ktorého je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a ďalšie povinnosti uvedené v tomto ustanovení zákona. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí na okolnostiach konkrétneho prípadu, pričom by sa malo prihliadať nielen k osobe zamestnanca, k pracovnej pozícii ktorú zastáva, k miere zavinenia, spôsobu porušenia pracovnej disciplíny, k doterajšiemu postoju zamestnanca k plneniu pracovných úloh, ale aj k času a situácii, v ktorom došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Súd pri posudzovaní dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny prihliada i na to, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval /viď R VS Praha 6Cdo 53/94/. Podľa § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel.

Podľa § 70 Zák. práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 79 ods. 1 Zák. práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával; pričom zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ktorá patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa odseku 3 písm. b/ rovnakého paragrafu i zákona ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, pričom napokon podľa odseku 4 tu citovaného ustanovenia v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b/ zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sú upravené v § 47 ZP. Podľa § 47 ods. 2 ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 7 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ je povinný oboznamovať každého zamestnanca so zásadami bezpečnosti práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť, podľa ods. 3 je povinný ho oboznámiť v súlade s ods. 1 pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku. Podľa ods. 1 Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce podľa § 27 ods. 3 (ďalej len "osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie"). Podľa ods. 5 Obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôbené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2 a

pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.

Podľa § 12 ods. 2 vyhl. č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov Zamestnanec je povinný

a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,

b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,

c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s

1. návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,

2. poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti.

Podľa § 38 ods. 1 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Podľa § 38 ods. 4. ZP povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Pri doručovaní ak zamestnanec odmietne doručenie písomnosti, platí nevyvrátiteľná domnienka, že písomnosť bola doručená.

Žalobca sa dostavil na prevádzku na M. ul. v Y. 7. 8. 2012, kde sa nachádza prevádzka dielne a kde sa podľa vyjadrenia žalovaného neoprávnene zdržiaval, pričom sa mal dostaviť na W. a hlásiť sa v kancelárii u E.a. Po krátkom rozhovore s E. bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, že by začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nastúpil do práce na pracovisko na prevádzku Zámocká ul. v Smoleniciach, na odstavnú plochu dňa 3. 9. 2012 o 9,00 hod. a prihlásil sa u E. s tým, že začína s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010. Vzhľadom na uvedené eviduje žalovaný absenciu v práci od 27. 7. 2012 do 2. 9. 2012, čo hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Dňa 14. 9. 2012 oznámil žalobca žalovanému, že nesúhlasí s rozviazaním pracovného pomeru a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. K ukončeniu pracovného pomeru tu udáva, že dňa 13. 9. 2012 mu E. na prevádzke W. oznámil, že mu dáva okamžitú výpoveď, v ten istý deň žiadal o zaslanie a doručenie dokladu o rozviazaní pracovného pomeru, následne 17. 9. 2012 žiadal o zaslanie zápočtového listu.

Z výpovede svedka H. vyplýva, že žalobca odmietol po prečítaní textu prevziať výpoveď. Z tejto výpovede vyplýva, že do práce chodili cez M. ulicu, chodiť sa dalo aj cez W., ale svedok toto nevyužíval. Ako pracovné oblečenie používali rukavice, pracovnú obuv a v prípade potreby prilbu. Svedok X.II takisto potvrdil, že výpoveď bola prečítaná nahlas, žalobca ju nepodpísal /resp. jej prevzatie/ a svojim podpisom potvrdil, že mu žalovaný výpoveď odovzdával. Pri práci žalobcu sa používala prilba. Svedok potvrdil, že na W. ulicu, kde boli kancelárie, chodili iba v prípade potreby, potvrdil tiež absolvovanie školenia BZOP každoročne. Svedok S. potvrdil, že na pracovisko sa chodilo cez M. ulicu, k doručovaniu výpovede sa vyjadriť nevedel. Svedkovia JI. podľa názoru súdu potvrdili úmysel žalovaného doručiť žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru, čo on odmietol. Nie je rozhodujúce, či svedkovia, neznať práva, označili listinu ako výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Nepochybné však z ich výpovede je, že sa malo jednať o listinu - rozviazanie pracovného pomeru. Z ich výpovedí tiež vyplýva, že listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu, nemožno od nich spravodlivo požadovať, aby uvádzali konkrétny deň. Nastali teda účinky doručenia v zmysle § 38 ods. 1 ZP, a to dňom, kedy odmietol žalobca písomnosť prevziať. Pokiaľ bol čas doručovania dopísaný rukou, táto okolnosť nespôsobuje neplatnosť úkonu /z hľadiska posúdenia účinkov doručenia nemá ani žiadny právny význam určenie presného času doručovania/ - sám žalovaný však uviedol, že bol pripravený na to, že žalobca odmietne

zásielku prevziať, túto skutočnosť potvrdili i svedkovia, ktorí práve za tým účelom k úkonu boli prizvaní, a teda súd považuje za hodnoverné, ak na vopred pripravený text bol čas doručovania pripísaný rukou. Nebolo však preukázané, že by listina bola vyhotovená dodatočne ako tvrdí odporca /vyfabrikovaná/, pretože z výpovedí svedkov vyplýva, že žalobca odmietol písomnosť prevziať a listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu u žalovaného.

Svedok JI. v opakovanej výpovedi po zrušení veci odvolacím súdom potvrdil, že žalovaný výpoveď prečítal, žalobca povedal, že zavolá právnikovi, a potom si ju neprevzal, povedal, že ju odmieta prevziať. Vie, že sa jednalo o výpoveď pre žalobcu a žalovaný ju čítal, žalobca si ju nechcel prevziať. Keď ako svedok listinu podpisoval, žalovaný im prečítal, čo podpisujú.

Svedok X. v opakovanej výpovedi /po zrušení veci odvolacím súdom/ potvrdil, že žalovaný výpoveď nahlas prečítal, žalobca túto odmietol prevziať, vie, že podpisoval, že žalobca odmietol prevziať skončenie pracovného pomeru. Tento svedok v čase opakovanej výpovede už nebol v pracovnom pomere u žalovaného, s ktorým ukončil pracovný pomer, nemožno teda konštatovať jeho zaujatosť, resp. obavy zo strany žalovaného.

Výpovede týchto svedkov považuje súd za rozhodujúce z hľadiska doručovania písomnosti žalobcovi. Súd má za to, že je prinajmenšom obvyklé, aby svedkami boli iní zamestnanci /zvlášť v prípade, ak sa jedná o také pracovisko, na ktoré osoby bez príslušných oprávnení nemajú prístup/ a z ich pracovného pomeru nemožno bez ďalšieho vyvodzovať zaujatosť či prípadnú lojalnosť. Nemožno od zamestnávateľa spravidla požadovať, aby svedkami doručovania písomností boli nezainteresované objektívne osoby, ktoré nie sú v žiadnom vzťahu so zamestnávateľom /tu navyše je potrebné zachovať aj ochranu osobných údajov, údajov o zamestnávateľovi a jeho činnosti a podobne/. Navyše ako bolo uvedené, svedok X. už nie je v pracovnom pomere u žalovaného, teda nie sú u neho dané dôvody obavy zo straty zamestnania a podobne v prípade, ak by jeho výpoveď bola v neprospech zamestnávateľa. Treba tiež poukázať na vyjadrenie samotného žalobcu, ktorý sám uviedol, že „spornú výpoveď prevziať chcel, ale najprv sa chcel poradiť so svojím právnikom“, čím doručovanie výpovede a jej odmietnutie v podstate priznal, a teda spochybňovanie výpovedí svedkov sa potom javí ako účelové.

Účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru odmietnutím prevzatia písomnosti teda podľa názoru súdu nepochybne nastali.

Pokiaľ ide o platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd má za to, že toto podanie spĺňa zákonom stanovené obsahové a formálne náležitosti.

Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo „evidovanie absencie v práci od 27. 7. 2012 do 2. 9. 2012k čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny“.

Ako bolo uvedené, okamžité skončenie pracovného pomeru porušením pracovnej disciplíny závažným spôsobom je také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť u zamestnanca zavinené aspoň z nebanlivosti. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny musí súvisieť so základnými pracovnými povinnosťami zamestnanca formulovanými v ust. § 81 ZP., v zmysle ktorého je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a ďalšie povinnosti uvedené v tomto ustanovení zákona. Nepochybne neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je závažným porušením pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája i dôsledky v podobe možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V danom prípade rozhodnutie v konaní 36Cpr 1/2012 nadobudlo právoplatnosť dňom 27. 7. 2012. Treba poukázať na skutočnosť, že vzhľadom na formálne nedostatky sa súd nezaoberal skutočnými dôvodmi skončenia pracovného pomeru a porušením pracovnej disciplíny, teda nemožno uzavrieť, že by k tomuto porušeniu v skutočnosti nedošlo. Zároveň treba poukázať na skutočnosť, že ak žalobca namietal platnosť výpovede a skutočne trval na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, bolo v jeho záujme a je skutočne od neho potrebné spravodlivo požadovať, aby aj jeho záujem prinajmenšom o preberanie zásielok a samotný nástup do práce bol reálne daný a zjavný.

Žalobca bol povinný nastúpiť do práce u žalovaného na jeho výzvu. Žalovaný si túto povinnosť splnil a vyzval žalobcu na nástup do práce dňa 18. 7. 2012 s oznámením, že nebude podávať odvolanie. Žalobca však toto oznámenie /nie zavinením žalovaného/ prevzal až 3. 8. 2012, a to aj napriek tomu, že sa jednalo o doručovanie v rovnakej obci. Toto nasvedčuje tvrdeniu žalovaného o nie opravdivom záujme žalobcu prácu u žalovaného vykonávať, navyiac keď bolo i v jeho záujme zisťovať okolnosti podania alebo nepodania odvolania proti jemu vyhovujúcemu súdному rozhodnutiu. Ak potom žalobca skutočne mal záujem naďalej pracovať u zamestnávateľa, mal prinajmenšom vedomosť o uložení zásielky a bolo jeho povinnosťou si túto riadne prevziať. Podľa § 38 ods. 4 ZP povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Toto ustanovenie zákona pokrýva situácie, ak zamestnanec koná s úmyslom zmať doručenie. V danom prípade nedošlo k vráteniu zásielky, ale k jej prevzatíu na konci úložnej doby a v tomto smere sa potom konanie žalobcu javí ako účelové, nemožno ho brať na ľarchu žalovaného, ktoré nepochybne urobil reálne kroky k tomu, aby žalobca mohol nastúpiť do práce. Navyiac deň 3. 8. 2012 bol piatok, teda žalobca mal nastúpiť do práce 6. 8. 2012 - prvý pracovný deň, to však neurobil a k žalovanému sa dostavil až 7. 8. 2012. V tento deň sa dostavil na prevádzku dielní, pričom miesto jeho výkonu práce podľa pracovnej zmluvy bola W. ulica, kde sa mal aj podľa výzvy žalovaného dostaviť. Ak potom žalobca namieta práve skutočnosť, či sa mal dostaviť na W. ulicu, znova sa jedná o účelové tvrdenia - miesto výkonu práce i miesto, kam sa mal podľa výzvy dostaviť, vyplýva z pracovnej zmluvy a samotnej výzvy. Nie je rozhodujúci zápis v živnostenskom registri, na ktorý sa žalobca odvoláva. Žalobca si musel byť vedomý toho, že pre výkon práce v prevádzke na M. ulici nespĺňa podmienky /zdravotná a prípadná bezpečnostná spôsobilosť, keď nepreukázal, že by sa preukázal žalovanému súdu predloženým preukazom/, a teda jeho zotrvanie v prevádzke nebolo možné okrem iného i v záujme jeho bezpečnosti a zdravia. Bez splnenia podmienok teda žalobca /nie vinou žalovaného/ nemohol vykonávať pôvodnú prácu. Pokiaľ žalobca predložil Preukaz obsluhy zdvíhacieho zariadenia - hydraulické ruky do 5 ton, so záznamom 3. 11. 2011, nepreukázal, že sa žalobcovi týmto i preukázal, pokiaľ od neho vyžadoval preškolenie a zaučenie na zariadenie. Ďalšie dni sa na pracovisko nedostavil, opakovane bol vyzvaný zo strany žalovaného listom zo dňa 17. 8. 2012 /doručená žalobcovi 21. 8. 2012/, zo dňa 28. 8. 2012 /doručená 10. 9. 2012/ na nástup do práce s upozornením, že žalovanému vzniká škoda. Žalobca nastúpil až 3. 9. 2012 znova do areálu na M.j ulici a ani nepotvrdil, že by k tomuto dňu uvedené podmienky spĺňal - naopak, po tomto dátume si začal vybavovať lekársku prehladku. Dňa 7. 9. 2012 požiadal o voľno, 10. 9. 2012 pracoval, dňa 11. 9. 2012 nenastúpil do práce a 12. 9. 2012 odmietol vykonávať pomocné práce, keď do tohto času neabsolvoval BZOP a preukaz žalovanému preukázateľne nepredložil. Za daných okolností sa potom obrana žalovaného javí ako dôvodná v tom smere, že žalobca nemal reálny záujem vykonávať u žalovaného prácu. Žalobca bol v spoločnosti DKFB zamestnaný od 1. 4. 2012 do 3. 9. 2012, následne od 12. 10. 2012 do 31. 1. 2014, kde vykonával riadne prácu strážnika, v oboch prípadoch na dobu neurčitú. Pracoval na rannú, poobednú i nočnú smenu. Ich zamestnancom nebol v období od 3. 9. 2012 do 13. 9. 2012. Pokiaľ sa žalobca po predchádzajúcom neplatnom skončení pracovného pomeru do skončenia sporu zamestnal, táto skutočnosť nie je na jeho ľarchu. Žalobca však mal vedomosť o úspechu svojej žaloby a napriek tomu nevyvinul žiadne kroky k ukončeniu tohto pracovného pomeru, ktorý mu reálne bránil vykonávať prácu súčasne u žalovaného /ktorá práca z hľadiska bezpečnosti bola náročná/. Pokiaľ teda neprebral zásielku žalovaného podanú na pošte 18. 7. 2012 včas, táto skutočnosť nemôže byť na ľarchu žalovaného, nepreberanie zásielky /resp. jej prebratie na konci úložnej doby/ sa javí potom ako účelové zo strany žalobcu. Je potom na mieste za toto obdobie vykázat žalobcovi neospravedlnenú absenciu /neplatnosťou pôvodného skončenia pracovného pomeru tento ďalej trval/. Rovnako je dôvodné vykázanie absencie v období od 3. 8. 2012, kedy prevzal žalobca výzvu žalovaného, do 7. 8. 2012 však do práce bez ospravedlnenia nenastúpil bez udania dôvodu a od tohto dňa až do 3. 9. 2012 nevykonával u žalovaného prácu. Tu treba poukázat na skutočnosť, že práve do 3. 9. 2012 trval jeho prvý pracovno-právny vzťah v spoločnosti DKFB s. r. o. a z toho je zrejmé, že do tohto času skutočne žalobca nemal záujem /ani nemohol/ pracovať u žalovaného.

Z výpovede svedka J. vyplýva, že pre žalovaného robí školenia pravidelne každý rok v januári, podľa záznamov sa 3.1.2011 školenia zúčastnil i žalobca, ďalších dňa 4.1.2012, 11.1.2013 a 20. 1. 2014 sa už školenia nezúčastnil. Svedok potvrdil, že v prípade obsluhy hydraulickej ruky sa toto školenie vyžaduje raz do roka, alebo podľa potreby organizácie, zákon 124/2006 v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľovi povinnosť urobiť školenie najmenej raz za dva roky, vyhláška 147/13 (predtým 384/2002) pre práce vo výškach prikazuje školenie raz do roka. Platnosť preukazu - doklad o školení,

zanikla uplynutím dvoch rokov, teda v roku 2013. Pokiaľ pracovník, ktorý potrebuje bezpečnostné školenie, preruší u zamestnávateľa výkon práce, vráti sa po 1,5 roku, mohli sa zmeniť pracovné nástroje, stroje a musí byť nové zaškolenie.. Zákon 124/06 aj ukladá nové zaškolenie na pracovisko, napr. aj po ukončení dlhodobej PN, zmeny strojov.

Svedok T. potvrdil, že povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť školenie BZOP pre zamestnancov vyplýva zo zákona 124/2006, § 7. Každý zamestnanec musí mať školenie a opakovane každé dva roky. Pracovník, ktorý obsluhuje zdvíhacie zariadenie /ktoré obsluhoval žalobca/, musí preukázateľne byť oboznámený a zaškolený revíznym technikom zdvíhacích zariadení, s obsluhou podľa návodu. Musí existovať písomná forma oboznámenia - zo školenia nemusí byť preukaz. Kontrolujú, či je pracovník oboznámený s obsluhou zariadení, či bol oboznámený z bezpečnosťou zdravia pri práci. Vyžadujú záznam zo školenia alebo oboznámenia. Školenie by malo byť každé dva roky. Pokiaľ zamestnanec preruší výkon práce napr. na pol roka, napr. po výpovedi a podobne, pri nástupe, by ho mal zamestnávateľ zaškoliť znova. Pokiaľ pri neplatnej výpovedi sa zamestnanec vráti, stačí bezpečnostné školenie nie staršie ako dva roky, pokiaľ pracovný pomer stále trval.

Z výpovedí svedkov a citovaných ustanovení vyhl. č. 124/2006 Z. z. je nesporné, že školenie BZOP sa vyžaduje najmenej raz za dva roky. Z týchto dôkazov zároveň vyplýva povinnosť preškolenia pri dlhodobom prerušení práce u zamestnávateľa /ako tomu bolo v prípade žalobcu/, navyše u žalobcu dochádzalo k porušovaniu bezpečnostných predpisov nepoužívaním pracovných pomôcok /prilba/. Ako bolo uvedené, žalobca nepreukázal, že by preukaz na obsluhu zariadenia predložil žalovanému, pričom i s prihliadnutím na jeho predchádzajúce porušovanie týchto predpisov je možné spravodlivo od žalovaného požadovať od žalobcu celkové preškolenie v súlade s cit. ust. vyhl. č. 124/2006 Z. z. ohľadne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /ktoré sa nevzťahuje len na obsluhované zariadenie, ale na celkový pohyb zamestnanca na pracovisku, a teda v širšom kontexte/. Pre výkon práce je po prerušení výkonu práce povinná i lekárska prehliadka, ktorej sa naopak žalobca nebránil a i v tomto sa potom jeho obrana ohľadne BZOP javí ako účelová, keď na návštevu lekára využíval pracovné voľno.

Z uvedeného vyplýva, že žalobca nepochybne závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, keď jeho povinnosťou bolo riadne dodržiavať pracovnú disciplínu, vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Nebolo sporné, že žalobca v spornom období mal uzavretý pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa /ktorý na čas od septembra do októbra 2012 dočasne ukončil/, a to na dobu neurčitú. Zákon nevylučuje súbežné dva pracovné pomery, avšak s prihliadnutím na charakter práce žalobcu, pri ktorej je dôležitá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, má súd za to, že reálne nie je bez ohrozenia života a zdravia dobre možné vykonávať prácu u žalovaného a súčasne u ďalšieho zamestnávateľa v 12-hodinových zmenách, na ktorú by nepochybne nadväzovala práca u žalovaného. Súd má teda za to, že žalobca nemal taký skutočný záujem vykonávať prácu u žalovaného, keď najneskôr 3. 8.2012 /doručenie výzvy/ mal vedomosť o tom, že rozhodnutie súdu je právoplatné, a teda nie sú dané prekážky na jeho nástup do práce u žalovaného /ako bolo uvedené, o tejto skutočnosti pri skutočnom záujme mal vedomosť už skôr/. Napriek tomu pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa ukončil až 3. 9. 2012, kedy si začal i riešiť zdravotné prehliadky, potrebné pre výkon práce u žalovaného. Všetky tieto okolnosti vyvracajú tvrdenie žalobcu o tom, že mal skutočný záujem prácu u žalovaného vykonávať. Potvrdil to sám vo svojom prípise zo dňa 8. 8. 2012, v ktorom navrhuje žalovanému ukončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou v prípade, ak mu žalovaný uhradí mzdu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Ďalej sám žalobca vo výpovedi uviedol, že k žalovanému prišiel 6. alebo 7. 8. a ďalšie dni do práce nešiel, čo nenasvedčuje jeho záujmu u žalovaného skutočne pracovať. Postup žalobcu sa s poukazom na uvedené /nepreberanie zásielky, oneskorený nástup po výzve, následné nenastúpenie do práce, odmietanie pokynov zamestnávateľa, jeho prejav súhlasu s ukončením pracovného pomeru/ sa potom javí ako účelový.

S poukazom na uvedené má súd za to, že dôvody okamžitého skončenia pracovnej disciplíny sú dané, v podaní i jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne uvedené. Je nesporné, že žalobca v dňoch od 27. 7. do 2. 9. 2012 nebol na pracovisku tak, aby vykonával prácu. Túto neprítomnosť evidoval žalovaný ako absenciu - nie je pritom formálnou vadou skutočnosť, že neuviedol neospravedlненú alebo ospravedlненú /v prípade jej ospravedlnenia by s najväčšou pravdepodobnosťou nebol použitý pojem absencia, vykladaný ako neospravedlненная neprítomnosť/. Súd zastáva názor, že žalobcovi nebránil žiadne relevantné okolnosti na to, aby 27. 7. 2012 do práce nastúpil /pri náležitej starostlivosti mal

mať vedomosť o tom, že rozhodnutie je právoplatné a žalovaný ho vyzval už 18. 7. 2012 na nástup do práce, pričom žalobca toto podanie prevzal až 3. 8. 2012 a neuviedol žiadne relevantné dôvody, ktoré by mu bránili v riadnom bezodkladnom prevzatí zásielky, čo nasvedčuje účelovosti jeho prístupu/. Žalobca žiadnym spôsobom nezdôvodnil, prečo nenastúpil do práce ani dňa 6. 8. 2012. Urobil tak až 7. 8. 2012, avšak nie tak, aby mohol riadne vykonávať svoju prácu u žalovaného - nespĺňal predpoklady zdravotnej a bezpečnostnej spôsobilosti, o čom mal nepochybne vedomosť. Napriek tomu nielenže neriešil svoj ďalší pracovno-právny vzťah tak, aby prípadne mohol vykonávať súbežne dva pracovné pomery /ak podľa jeho vyjadrenia má za to, že to možné bolo/, ale nevykonával úkony smerujúce k možnosti skutočne vykonávať u žalovaného prácu /zdravotné prehliadky začal absolvovať až v septembri 2012/. Miestom výkonu práce žalobcu v zmysle pracovnej zmluvy bola W. ulica - nie je rozhodujúce, či táto adresa má číslo a žalobca mal vedomosť o tom, kde sa sídlo spoločnosti nachádza a aké sú podmienky v prevádzke na M.j ulici z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia /bez ohľadu na pracovné pomôcky/, miesto, kde sa má dostaviť, bolo uvedené aj vo výzve žalovaného. V konaní nebolo sporné, že na W. ulici sa nachádzali kancelárske priestory /v ktorých bolo potrebné riešiť podmienky ďalšieho trvania pracovného pomeru spočívajúce v zdravotnej prehliadke a školení BZOP za účelom možnosti vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy/ a na M.j ulici priestory, kde sa práca vykonávala po splnení potrebných podmienok - tieto žalobca v spornom období nespĺňal prinajmenšom absolvovaním lekárskeho prehliadok. Rovnako bolo svedeckými výpoveďami preukázané, že nebol zabránený vstup cez W. ulicu. V okamžitom skončení pracovného pomeru uvádzaná skutočne dlhodobá neprítomnosť v práci je potom nepochybne závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a postup žalobcu sa javí ako účelový. Žalovanému postupom žalobcu vznikla škoda, na ktorú bol žalobca vo výzve upozornený. I v prípade, ak by súd časové obdobie od 27. 7. 2012 do 6. 8. 2012 hodnotil ako prekážku na strane zamestnávateľa /výzva bola doručená žalobcovi 3. 8., nastúpiť mal teda 6. 8. 2012/, neprítomnosť od 6. 8. 2012 do 3. 9. 2012 je rovnako bez relevantných prekážok na strane zamestnanca dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a samotnú okolnosť, že by sa jednalo o dôvody na strane zamestnávateľa, nemožno hodnotiť ako taký dôvod, ktorý by za daných okolností bol zameniteľný a mal by za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Treba konštatovať, že žalobca si neplnil základné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru v zmysle ust. § 47 ods. 1 písm. b/, § 81 ZP. Neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je jedným z najzávažnejších porušení pracovnej disciplíny. Súd pri posudzovaní dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny prihliadal i na to, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval /viď R VS Praha 6Cdo 53/94/. V konaní 37Cpr 1/2012 bola daná úspešnosť žalobcu z dôvodov formálnych nedostatkov výpovede, súd sa teda ani nezaoberal skutočnými dôvodmi. Podľa vyjadrenia žalovaného v uvedenom konaní sa mal žalobca dopustiť porušenia pracovnej disciplíny, tieto okolnosti však s poukazom na uvedené skúmané neboli. Je však nesporné, že vzťahy účastníkov boli narušené, a teda pri ďalšom - podľa názoru súdu skutočne závažnom porušení pracovnej disciplíny nie je možné spravodlivo požadovať od žalovaného zotrvanie v tomto pracovno-právnom vzťahu navyše za situácie, kedy sa javí podľa názoru súdu správanie žalobcu ako účelové. Bolo právom zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý sa dopúšťa závažného porušenia pracovnej disciplíny, svojím konaním spôsobuje navyše zamestnávateľovi škodu a v tomto smere je potrebné vykladať pojem spravodlivej požiadavky na zotrvanie v tomto vzťahu.

Žalobca bol povinný dodržiavať pokyny žalovaného ako zamestnávateľa /pokiaľ nie sú a neboli v rozpore so zákonom/. Ak teda žalovaný v záujme bezpečnosti pri práci vyžadoval od zamestnanca, žalobcu, ktorý nastupoval po prerušení výkonu prác, nielen lekárske prehliadky /ktorým sa žalobca preukázateľne nebránil/, ale aj školenie BZOP, ktoré malo byť nielen na používané zariadenie, ale ako bolo uvedené v zmysle vyhl. č. 124/2006 je toto školenie komplexnejšie na celé pracovisko, bol žalobca povinný tento pokyn žalovaného splniť a rešpektovať ho, zvlášť za situácie, kedy preukázateľne žalobca bezpečnostné predpisy porušoval nepoužívaním pracovných pomôcok dôležitých pre výkon jeho práce /a potom preškolenie je v záujme samotného žalobcu, ale i žalovaného v prípade úrazu/. Ako vyplýva z výpovede svedka J., žalovaný svojich zamestnancov preškoľoval v jeho zariadení každoročne v záujme vlastnej ochrany /čo vyplýva aj z výpovede žalovaného/, a teda pokiaľ zákon stanovuje povinnosť najmenej raz za dva roky, nevyplýva z toho popretie povinnosti zamestnanca rešpektovať taký pokyn zamestnávateľa podrobiť sa školeniu aj častejšie ako po dvoch rokoch /pojem najmenej za dva roky treba vykladať tak, že najneskôr do ukončenia 2-ročnej lehoty je potrebné školenie absolvovať a do ukončenia tejto lehoty preškolenie v školiacej organizácii i zabezpečiť/. Samotný preukaz na obsluhu zariadenia žalobca predložil, nepreukázal však, že sa týmto osvedčil i žalovanému a z hľadiska nárokov žalovaného túto

okolnosť súd považuje za rozhodujúcu. Za daného stavu potom je potrebné konštatovať, že žalobca nespĺňal predpoklady pre výkon práce podľa pracovnej zmluvy pri samotnom nástupe /príchode/ na pracovisko, a teda postup žalovaného bol v tomto smere správny.

Skutočnosť, že žalobca sa voči žalovanému domáha náhrady mzdy v konaní 8Cpr 2/2015 za obdobie od 27. 7. do 3. 8. 2012 /neprávoplatne skončené konanie/ je pre posúdenie dôvodnosti žaloby v tomto konaní irelevantná.

Z uvedených dôvodov má súd za to, že sú splnené všetky zákonom stanovené náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaným uvádzané dôvody sú dané, konkretizované a nezameniteľné, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo v zákonom stanovenej lehote, preto bolo potrebné žalobu zamietnuť.

Podľa § 142 ods. 1 O.s. p. úspešnému žalovanému priznal súd náhradu trov konania titulom právneho zastúpenia, a to za prevzatie a prípravu zastúpenia, vyjadrenie k žalobe, pojednávanie 12. 2. 2013, 18. 4. 2013, 21. 5. 2013, vyjadrenie k odvolaniu, pojednávanie 30. 10. 2014, 19. 3. 2015, 10. 9. 2015, 10. 11. 2015, 1. 12. 2015 /polovičný úkon - vyhlásenie rozsudku/ á 60,07 eur, paušál á 6x7,81 eur, 1x8,04 eur, 5x8,39 eur, DPH 20%, v zmysle § 11 ods. 1 písm. a/ , § 14 ods. 1, 15 písm. a) a § 16 ods. 3 cit., § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z. z.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podľa § 42 ods. 3 O. s. p. 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. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

Podľa § 209 O. s. p. súd prvého stupňa vyzve toho, kto podal odvolanie neobsahujúce náležitosti podľa § 205, aby chýbajúce náležitosti doplnil podľa § 218 ods. 1 písm. d/ O. s. p. (odmietnutie odvolania). Ak aj napriek výzve súdu odvolanie nedoplní alebo ide o oneskorené odvolanie alebo podané tým, kto naň nie je oprávnený, predloží súd prvého stupňa odvolaciemu súdu. V takom prípade bude rovnako odvolanie odmietnuté.