

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 17Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215210091
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 01. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Pacherová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2016:1215210091.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave pred sudkyňou JUDr. Michaelou Pacherovou v právnej veci navrhovateľa: C. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom U. X/XXX, S., zastúpený advokátom JUDr. Ivanom Klementisom, so sídlom Mudrochova 2, Bratislava proti odporcovi: Diligentia R.C., s.r.o., IČO: 46 008 616, so sídlom Ivánska cesta 12, Bratislava, zastúpený advokátskou kanceláriou RELEVANS s.r.o., so sídlom Dvořákovo nábrežie 8A, Bratislava o neplatnosť skončenia pracovného pomeru takto

rozhodol:

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 27.02.2015 je neplatné.

Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu naďalej trvá.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania 364,84 euro do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajší súd dňa 20.04.2015 domáhal aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 je neplatné. Vo svojom návrhu uviedol, že dňa 29.03.2013 uzavrel pracovnú zmluvu s odporcom, na základe ktorej bol počnúc dňom 01.04.2013 zaradený do pozície IT manažera. Odporca počnúc mesiacom december 2014 doručoval navrhovateľovi každý mesiac oznámenie o trvaní prekážok na strane zamestnávateľa pre príslušné obdobie s tým, že zamestnanec sa nemusí dostavovať na pracovisko a to až do oznámenia zmeny. Dňa 27.02.2015 bolo navrhovateľovi doručené posledné oznámenie o trvaní prekážok na strane zamestnávateľa a zamestnanec sa nemusí

2

17Cpr/2/2015

dostavovať na pracovisko. Listom zo dňa 27.02.2015, doručeného navrhovateľovi dňa 20.03.2015 mu bolo oznámené, že zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer okamžite z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Navrhovateľ zdôvodnil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru tým, že odporca vo svojom zrušovacom prejave neuvádza akékoľvek skutkové vymedzenie údajného porušenia pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa, nešpecifikuje akékoľvek údaje o čase, období, v ktorom malo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny, nepreukázal existenciu dôvodov, ktoré majú zakladať porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa.

Listom zo dňa 24.03.2015 oznámil navrhovateľ odporcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 03.06.2015 poukázal na to, že okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranným právnym úkonom, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Pre jeho platnosť Zákonník práce vyžaduje písomnú formu, doručenie druhému účastníkovi pracovného pomeru a zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod taxatívne uvedený v ustanovení § 68 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho

nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Platnosť právnych úkonov, vrátane okamžitého skončenia pracovného pomeru, je potrebné posudzovať k okamihu a so zreteľom na všetky okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený s poukazom na ustanovenie § 15 Zákonníka práce. Ohľadne konkretizácie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade odporca poukazoval na konštantnú judikatúru tak slovenských ako i českých súdov, ktorá sa jednoznačne ustálila v tom, že skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Odporca mal za to, že zo znenia textu ako i z odkazu na konkrétne ustanovenie Zákonníka práce je nepochybné z akého dôvodu zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom. Dôvodom bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny s uvedením skutočností, ktoré tento dôvod konkretizujú. Skutočnosti spočívali v jednotlivých konaniach zamestnanca, ktorými porušoval pracovnú disciplínu. Navyše vzhľadom k okolnostiam, ktoré okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádzali muselo byť zamestnancovi zrejmé, čo je dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, v akom konkrétnom konaní spočívalo porušenie pracovnej disciplíny. Odporca vo svojom písomnom vyjadrení uviedol, že ako zamestnávateľ mal podozrenie, že navrhovateľ viedol IT oddelenie neehospodárnym spôsobom a vykonáva popri pracovnom pomere aj prácu pre seba, pre iné subjekty a úmyselne tak poškodzoval záujmy a majetok zamestnávateľa. Po výmene managementu začal odporca vykonávať rozsiahly vnútorný audit a kompletnú inventúru jednotlivých oddelení spoločnosti za účelom zistenia stavu spoločnosti práve pre podozrenie z neprofesionálneho riadenia a hospodárenia s finančnými prostriedkami zo strany managementu. Po vykonanom audite bolo zistené, že navrhovateľ opakovane spôsobil škody na majetku zamestnávateľa tým, že vynakladal neehospodárne veľké finančné prostriedky na zabezpečenie konfigurácie siete, servisu fiskálnych modulov a servisu na sieť skladov jednotlivých prevádzok, ktoré mohli byť zakúpené lacnejšie v rovnakom rozsahu aj kvalite. Boli zistené, že len pri konfigurácii siete za rok 2014 vznikla odporcovi škoda za viac ako 100 000 €. Odporca má tiež dôvodné podozrenie z prijímania darov alebo iných výhod, vďaka ktorým boli zákazky za poskytnutie služieb umelo navyšované. Špecifikované konania a správanie odporcu sú závažným porušením pracovnej disciplíny a od odporcu nemožno

3

17Cpr/2/2015

spravodlivo požadovať, aby odporcu naďalej zamestnával. Ďalším zotrvávaním navrhovateľa u odporcu by škoda na jeho majetku len vzrastala. Navrhovateľ neustále porušoval pracovnoprávne predpisy a predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú.

K námietke navrhovateľa, že okamžité skončenie pracovného pomeru neobsahuje špecifikáciu časového obdobia, kedy sa mal zamestnávateľ dozvedieť o porušení pracovnej disciplíny svojím zamestnancom odporca uviedol, že žiadna právna norma upravujúca okamžité skončenie pracovného pomeru nevyžaduje ako obsahovú náležitosť právneho úkonu uvedenie dátumu, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru alebo kedy tento dôvod vznikol.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, Michala Holíka, JUDr. Daniela Jakuboviča, právnych zástupcov účastníkov konania, oboznámil sa s obsahom pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2013, písomných oznámení o trvaní prekážok v práci na strane zamestnávateľa, okamžitého skončenia pracovného pomeru ako aj ďalším obsahom spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľ ako zamestnanec uzavrel s odporcom ako zamestnávateľom dňa 29.03.2013 pracovnú zmluvu, na základe ktorej mal odo dňa 01.04.2013 zastávať pozíciu IT manažera. V rámci tejto pozície bol zodpovedný za zabezpečenie plynulého chodu IT oddelenia. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Dňa 14.07.2014 uzavreli účastníci konania Dodatok č. 1 k pôvodnej pracovnej zmluve, na základe ktorej došlo k zmene článku 3 odseku 1 pracovnej zmluvy týkajúcej sa výšky mzdy.

Listom zo dňa 12.12.2014, 29.12.2014, 29.01.2015 oznámil odporca navrhovateľovi, že na strane zamestnávateľa existujú prekážky v práci, z ktorého dôvodu zamestnávateľ nevyžadoval prítomnosť navrhovateľa na pracovisku. Posledné oznámenie o trvaní prekážok v práci na strane zamestnávateľa oznámil odporca navrhovateľovi listom zo dňa 27.02.2015.

Následne listom zo dňa 27.02.2015 skončil odporca s navrhovateľom pracovný pomer okamžite. Vo svojom zrušovacom prejave zamestnávateľ uviedol, že s navrhovateľom ako zamestnancom ukončuje pracovný pomer okamžite "s poukazom na existenciu týchto prípadov závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca:

- a. Dlhotrvajúcej neospravedlnenej absencie zamestnanca v práci,
- b. Výkonu práce pre seba, prípadne iné osoby v rámci pracovného času,
- c. Nerešpektovania príkazov a pokynov nadriadených,

- d. Dôvodného podozrenia z prijímania darov alebo iných výhod v súvislosti s výkonom, zamestnania, a zavineného porušovania bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov,
- e. Zavineného porušovania bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov,
- f. Úmyselného poškodzovania majetku zamestnávateľa, ako aj
- g. Konania zamestnanca, pri ktorom zamestnanec úmyselne použil, v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre zamestnávateľa".

Navrhovateľ sa vo svojom vyjadrení na pojednávaní pridržiaval písomne podaného návrhu. Jeho právny zástupca dodal, že okamžité skončenie pracovného pomeru neobsahuje

4

17Cpr/2/2015

zákonom požadované náležitosti. Zamestnávateľ v písomnom prejave musí uviesť dôvod, ktorý ho viedol k okamžitému skončeniu pracovného pomeru nezameniteľným spôsobom, čo v danom prípade absentuje. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 nespĺňa po materiálnej stránke náležitosti a skutočný dôvod by sa dal zistiť iba dodatočným doplnením skautových okolností, čo zákon nepripúšťa.

Právna zástupkyňa odporcu vo svojom vyjadrení pred súdom trvala na písomnom vyjadrení a navrhla doplniť dokazovanie o výsluch svedkov, ktorí by sa vedeli vyjadriť k nevýhodným zmluvám a k nevýhodnému nákupu tovaru navrhovateľom, čo následne viedlo zamestnávateľa skončiť s navrhovateľom pracovný pomer okamžite. Namietala, že k uzavretiu pracovnej zmluvy nedošlo platne, pretože konateľ T. P. pracovnú zmluvu podpísal, avšak pri mene ďalšieho konateľa I. F. jeho podpis absentuje.

Uvedená námietka odporcu bola objasnená na pojednávaní súdu konanom dňa 14.01.2016, kedy navrhovateľ založil do spisu originál pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2013, ktorý bol oparený podpisom oboch konateľov. Súd predpokladá, že vyhotovením nekvalitnej fotokópie pracovnej zmluvy bol podpis jedného z konateľov zle viditeľný.

L. W. ako súčasný konateľ odporcu vo svojej výpovedi pred súdom uviedol, že po vykonaných auditoch bolo zistené, že navrhovateľ uzavrel nevýhodné zmluvy pre odporcu napríklad s obchodnou spoločnosťou NA Systems, ktorá spoločnosť bola ekonomicky závislá od odporcu, pričom v roku 2014 si vykázala iba 50 % tržieb, ktoré v skutočnosti od odporcu vyfakturovali. Mnohé práce, ktoré mali byť pre odporcu vykonané boli nadhodnotené v mnohých prípadoch išlo o práce, ktoré vlastne realizovali zamestnanci IT oddelenia odporcu. Zistené bolo, že navrhovateľ pri výkone práce nepoužíval služobný e-mail, všetky maily posielal zo svojej súkromnej e-mailovej adresy. Navrhovateľ ako oprávnená osoba, neodovzdával informačné technológie ostatným zamestnancom na základe protokolu.

T. R. T. ako konateľ odporcu vo svojej výpovedi uviedol, že konaním navrhovateľa vznikla odporcovi v roku 2014 škoda vo výške 200 000 €.

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod

5

17Cpr/2/2015

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.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka

pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medzi iným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (§ 70 Zákonníka práce). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce). Z ustanovenia § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený.

Poukazujúc na citované zákonné ustanovenia je zrejmé, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu rozviazaniu pracovného pomeru okamžite, tak aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Je pravdou, tak ako to uvádzal aj odporca, že skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, avšak musia sa uviesť nezameniteľným spôsobom a v takom rozsahu, aby boli zrejmé skutkové okolnosti, ktoré viedli zamestnávateľa k tomuto výnimočnému spôsobu skončenia pracovného pomeru.

Súd s názorom odporcu, podľa ktorého bolo okamžité skončenie pracovného pomeru dostatočne zrozumiteľné nesúhlasí. Odporca v liste zo dňa 27.02.2015 uviedol odkaz na ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a skutkové dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru špecifikoval pod písmenami a) až g) všeobecne, bez žiadnej bližšej konkretizácie. Týmto spôsobom zamestnávateľ nespĺnil formálno-právne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, ako to vyžaduje ustanovenie § 70 Zákonníka práce, pretože ním uvedené dôvody nie sú vymedzené nezameniteľným spôsobom. Až na pojednávaní súdu odporca konkretizoval skutkové dôvody a žiadal v tomto smere doplniť dokazovanie o výsluch svedkov. Vzhľadom na to, že Zákonník práce dodatočnú konkretizáciu skutkových dôvodov nepripúšťa, súd nevykonal navrhovaný výsluch svedkov a pre nedostatok formálno-právnych náležitostí vyslovil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

O trovách konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O. s. p. a priznal úspešnému navrhovateľovi právo na náhradu trov konania proti odporcovi, ktorý v konaní úspešný nebol. Trovy konania navrhovateľa podľa § 13a ods. 1,4, § 11 ods. 1, § 16 ods. 3vyhl.č. 655/2004

6

17Cpr/2/2015

Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb pozostávajú z trov právneho zastúpenia advokáta za 5 úkonov právnej pomoci: 1. prevzatie a príprava právneho zastúpenia, 2. písomné podanie návrhu na súd, 3. stanovisko k vyjadreniu odporcu, 4. účasť na pojednávaní dňa 27.10.2015, 4. účasť na pojednávaní dňa 14.01.2016. Jeden úkon právnej pomoci á 64,54 € + réžijný paušál 3 x á 8,39 €, 1 x 8,58 €, spolu trovy právneho zastúpenia 364,84 €.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 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.

Podľa § 205 ods. 2 O. s. p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

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

Podľa § 205 ods. 3 O. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Podľa § 205a ods. 1 O. s. p. skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak

- a) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,
- b) má byť nim preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4,
- d) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

7

17Cpr/2/2015

Podľa § 205a ods. 2 O. s. p. ustanovenie odseku 1 sa nepoužije v konaniach podľa odseku 120 ods. 2 O. s. p.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona, ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.