

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 18Cpr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114214351
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Podbehlá
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2016:8114214351.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Marianou Podbehlou v právnej veci navrhovateľa : S. U., bytom A., P. mieru č.XX, proti odporcovi: O. a O., s.r.o., so sídlom L. pri D., D. č. XXX/ZA, zast. JUDr. Kamil Beresecký, advokátska kancelária, so sídlom Nitra, Farská č. 33, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o náhrade mzdy, takto

rozhodol:

Súd návrh na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 28.3.2014 je neplatné, zamietá.

O náhrade mzdy a o trovách konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa písomne podaným návrhom zo dňa 23.5.2014, ktorý doplnil podaním zo dňa 18.6.2014 domáhal, aby súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a zároveň žiadal i zaplatenie náhrady mzdy. Svoj návrh odôvodnil tým, že dňa 31.3.2014 nastúpil na PN z dôvodu neskoršej operácie hlasiviek a po návšteve inšpektorátu práce sa dozvedel, že bol dňa 28.3.2014 odhlásený zo Sociálnej poisťovne. Zároveň uviedol, že mu nebola vyplatená mzda.

Navrhovateľ na pojednávaní uviedol, že od 31.3.2014 bol práceneschopný, pričom jeho zamestnávateľ vedel o tejto skutočnosti 2.4.2014. Bolo mu dané okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré prevzal 9.4.2014, z Nitry bolo odosielané 7.4.2014. Okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné z dôvodu, že mu bolo dané počas práceneschopnosti. Dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru nenamietal. Bol prijatý na pozíciu obchodného zástupcu a predmetom jeho návrhu je i zaplatenie náhrady mzdy. Na pojednávaní dňa 22.9.2015 navrhovateľ uviedol, že namieta dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Uviedol, že porušil pracovnú disciplínu tým, že neodviedol jedenkrát tržbu po incidente dňa 28.3.2014. Predtým však tržbu odovzdával. Hotovosť denne nevkladal z dôvodu, pretože banka už bola zatvorená. Manažérka mu povedala, že môže dňa 20.3.2014 o 13.00 hod. odísť, už mal obslužených zákazníkov. Dňa 28.3.2014 bol na pracovisku od 6.00 hod. do 11.45 hod., vtedy nikomu nepovedal, že odchádza. Nikde sa nezapisoval do dochádzky. Je pravdou, že tržbu si zadržal, neodviedol, pretože mu nebola vyplatená mzda za dva mesiace.

Právny zástupca odporcu uviedol, že navrhuje návrh zamietnuť. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dané navrhovateľovi dňa 28.3.2014, keďže sa navrhovateľ nedostavil na pracovisko, mu bolo zasielané poštou. Z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by bol návrh dôvodný. Naopak sám navrhovateľ počas konania pred súdom viac krát potvrdil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je skutkovo a správne vymedzené a že je pravda, že tržbu pravidelne neodovzdával a tiež, že je pravda, že opakovane svojvoľne opustil pracovisko. Jeho slová o tom, že o opustení pracoviska pred skončením pracovnej doby bolo odsúhlasené nadriadeným, neboli v konaní preukázané. Čo sa

týka námietky navrhovateľa, že okamžité skončenie pracovného pomeru mu bolo doručené v čase PN, táto skutočnosť nie je právne relevantná. Pracovný pomer bol skončený dôvodne a platne. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo podložené porušením pracovnej disciplíny, porušením povinností vyplývajúcich tak z pracovnej zmluvy ako aj z pracovných metódik.

Odporca na pojednávaní uviedol, že navrhovateľ neodovzdával riadne tržby, okrádal firmu o peniaze. Nedvíhal telefóny, nejednalo sa o prvý prešľap zo strany navrhovateľa. Potvrdenie o práceneschopnosti bolo doručené až po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Svedkyňa L.. R. O. uviedla, že konateľ odporcu je jej otcom. U odporcu je zamestnaná na základe pracovnej zmluvy ako manažér. V dobe, keď bol u nich navrhovateľ zamestnaný, mala na starosti obchodných zástupcov s tým, že kontrolovala čo robia, ako sa spávajú k zákazníkom. Navrhovateľ ako obchodný zástupca si mal plniť pracovné úlohy tak, ako boli uvedené v pracovnej zmluve. Mal k dispozícii motorové vozidlo, s ktorým chodil k starým zákazníkom a jeho pracovnou povinnosťou bolo vyhľadávať aj nových zákazníkov. S navrhovateľom však boli problémy, pretože nie vždy odvádzal tržbu, tak ako mal a stávalo sa, že odišiel aj skôr, teda skôr ukončil prácu a to svojvoľne. Mali ustanovené, že ak obchodný zástupca má tržbu do určitej výšky, teraz si presne na to nepamätá aká bola výška, túto musel denne odvádzat' do banky. Navrhovateľ si však túto svoju povinnosť neplnil, bol na to upozorňovaný priebežne na poradách, mal to v pracovnej zmluve a bol upozorňovaný ústne alebo telefonicky. Navrhovateľ 28.1.2014 ohlásil, že mu bola ukradnutá tržba vo výške 4.195.-eur, túto skutočnosť mal nahlásiť aj na políciu. Navrhovateľ však u nich stále pracoval a 20.3.2014 zase skončil skôr ako bola jeho pracovná doba. Pracovná doba bola 8 hodín, bol pružný pracovný čas od 7.00 hod do 15.30 hod. Keďže navrhovateľ zostal u nich pracovať od januára do marca opätovne neodvádzal tržbu, tak ako mal do banky, bol na to niekoľko krát upozorňovaný, aj s ním telefonicky hovorila, aj 27.3.2014. Vklad nevykonala, dňa 28.3.2014 sa s ním snažili skontaktovať ona osobne, avšak sa mu nevedela dovolať. V doobedných hodinách s ním volala 28.3.2014, sľúbil, že vloží tržbu do banky, avšak nevložil. V poobedných hodinách 28.3.2014 sa s ním už neskontovala. Prostredníctvom GPS zistila, že auto mal odstavené na dohodnutom mieste. Zamestnancov môžu skontrolovať prostredníctvom satelitu, zistia ich pobyt, teda miesto kde sa zdržiavajú v tom ktorom okamihu, kedy naštartovali motorové vozidlo, koľko km prešli, na akej ulici sa nachádzajú, v akej lokalite. Keďže navrhovateľ si neplnil svoje pracovné povinnosti, porušoval pracovnú zmluvu, došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru 28.3.2014. Na poradu dňa 28.3.2014 sa však navrhovateľ nedostavil a ich pracovníci dňa 1.4.2014 odišli zistiť, čo je vlastne s autom, ktoré mal na starosti navrhovateľ. Toto auto zobrali spolu s náhradnými kľúčmi. V motorovom vozidle sa nachádzali doklady, tovar a psión a tlačiareň a telefón. Potom sa navrhovateľovi doručovalo okamžité skončenie pracovného pomeru poštou. Pracovná doba sa začína rátať až od vtedy ako dorazí obchodný zástupca k prvému zákazníkovi. Obchodní zástupcovia majú harmonogram trás ako i zoznam zákazníkov, ktorých majú vybaviť, ten v ktorý deň, plus majú hľadať nových zákazníkov. Nepamätá si, že by navrhovateľa uvoľnila pred skončením pracovnej doby.

Svedok Ing. O. U. uviedol, že navrhovateľ je bývalým zamestnancom odporcu. U odporcu je zamestnaný ako ekonóm. Navrhovateľ bol zamestnaný ako obchodný zástupca, počas pracovného pomeru však spôsobil spoločnosti značné škody, či už tovarové manko, ktoré by vyčíslil zhruba na 4.100.-eur, alebo hotovostné manko zhruba 2.089,43.-eur. Vo firme sú stanovené striktné pravidlá, je to interná smernica, z ktorej vyplýva, že obchodní zástupcovia môžu mať u seba hotovosť do 50.-eur a vyššiu hotovosť u seba nemôžu mať musia ju odvádzat' na účet spoločnosti. Každý dostáva túto internú smernicu pri prijatí do pracovného pomeru, potvrdzuje to podpisom, dokonca aj týchto zamestnancov o tom ústne informuje a sú na to upozorňovaní aj na firemných poradách. Navrhovateľ neodviedol tržbu. Problémy začali vznikať v januári 2014. Keďže navrhovateľ tržbu neodovzdal, tak časť mzdy za obdobie február, marec 2014 mu bola zadržaná, avšak dodatočne mu bola vyplatená. Keďže navrhovateľ sa nedostavil na firemnú poradu, kde mu malo byť doručené i okamžité skončenie pracovného pomeru, dvaja zamestnanci sa mu pokúsili doručiť okamžité skončenie, nepodarilo sa im to, nenašli ho doma. Bolo potrebné aj zobrať vozidlo, ktoré mal navrhovateľ a preto okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručované poštou. Navrhovateľ zaslal PN, avšak myslí si, že to bolo v prvom týždni mesiaca apríl 2014 s tým, že mal byť PN 28.3.2014, teda dňom, keď mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru. Do apríla 2014 nemali vedomosť o tom, že navrhovateľ je PN.

Súd okrem výsluchu účastníkov konania, výsluchom svedkov, doplnil dokazovanie oboznámením sa s okamžitým skončením pracovného pomeru, e-mailom, pracovnou zmluvou, pracovnou náplňou,

analytickou evidenciou HK, zoznamom metodík potrebných pre prácu obchodného zástupcu, s metodikou činností OZ v rámci komunikácie s ekonomickým úsekom zamestnávateľa, výpisom z účtu, rozhodnutím Inšpektorátu práce Nitra, odpoveďou Inšpektorátu práce, výplatnými páskami, s protokolom, s písomným vyjadrením, spisom 4T 115/2015, s potvrdením o PN, s doručenkou a zistil nasledovný skutkový stav :

Navrhovateľ bol zamestnaný u odporcu na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 5.12.2013, s dňom nástupu do práce 5.12.2013. Pracovný čas bol dohodnutý 40 hodín týždenne s pracovnou dobou od 7.00 hod. do 15.30 hod., pričom pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. V č. IV. bod 4 pracovnej zmluvy Pracovná disciplína a dôsledky jej porušenia sa uvádza, že za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, ktoré má za následok okamžité zrušenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1, písm. b/ ZP sa považuje neospravedlnená absencia v akejkoľvek dĺžke trvania, ak zamestnanec neoznami dôvody neprítomnosti v práci do 24 hodín od skončenia pracovnej zmeny v ktorej chýbal a v bode 7 je to neodovzdanie prevzatých tržieb od zákazníka najneskôr nasledujúci deň po ich prevzatí a vystavenie dokladov vystavovaných v kompetencii zamestnanca v správnej výške.

Navrhovateľ bol pri nástupe do práce oboznámený s metodikou číslo 29, Metodika činností OZ v rámci komunikácie s ekonomickým úsekom zamestnávateľa. Vykonával pracovné zaradenie obchodného zástupcu, pričom povinnosťou navrhovateľa ako obchodného zástupcu okrem iného bola možnosť ponechať si maximálnu výšku hotovosti 50.-eur do nasledujúceho dňa. V prípade ponechania vyššej sumy bolo potrebné podať dostatočné odôvodnenie.

Dňa 28.3.2014 bolo navrhovateľovi dané okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia článku IV, bod 7 pracovnej zmluvy a metodiky práce číslo 29 bod 3, ktoré navrhovateľ pri nástupe do zamestnania podpísal a podpisom súhlasil s jej dodržiavaním. Jeho povinnosťou bolo pravidelne denne vkladať dosiahnutú hotovosť na bankový účet spoločnosti. Maximálna výška hotovosti, ktorú si mohol obchodný zástupca ponechať do nasledujúceho dňa bola 50.-eur, v prípade ponechania si vyššej sumy bolo potrebné podať dostatočné odôvodnenie. Navrhovateľ si ani jednu z týchto povinností opakovane neplnil, nedodržiaval, čo bolo považované za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Dennú hotovosť navrhovateľ nevkladal na účet pravidelne ani po výzve kompetentného zamestnanca, od 13.1.2014 bola evidovaná každý deň na jeho pokladni suma vyššia ako 1.388.-eur. Dňa 28.1.2014 mal u seba tržbu v sume 4.195,57.-eur, ktorej nahlásil stratu, pričom k 28.3.2014 bola evidovaná v pokladni suma 2.089,43.-eur, ktorá nebola odovzdaná. Dňa 20.3.2014 a 28.3.2014 navrhovateľ svojvoľne opustil pracovisko bez udania akéhokoľvek dôvodu a preto došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce ku dňu 28.3.2014. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené navrhovateľovi dňa 9.4.2014.(č.l.56).

Navrhovateľ zaslal odporcovi potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti, ktoré odporca prevzal dňa 3.4.2014, pričom ako vyplýva z potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti bolo vystavené dňa 2.4.2014 s tým, že navrhovateľ bol práceneschopný od 31.3.2014.

Na tunajšom súde prebieha konanie pod sp. zn. 4T/115/2015 v trestnej veci proti obvinenému Vladimírovi Leškovi pre prečin sprenevery podľa § 213 ods. 1,2 písm. a/ Tr. zákona s použitím § 353 ods. 1 Tr. poriadku. Konanie nie je právoplatne skončené.

Z rozhodnutia Inšpektorátu práce Nitra zo dňa 13.10.2014 vyplýva, že odporcovi bola uložená pokuta vo výške 1.500.-eur okrem iného i z dôvodu, že bez dohody o úhrade škody zo zamestnancom vykonal jednostrannú zrážku zo mzdy v dôsledku čoho nebola vyplatená zamestnancovi mzda vo výške, na akú mal nárok.

Zo správy zo Sociálnej poisťovne vyplýva, že navrhovateľ bol práceneschopný od 31.3.2014 do 31.5.2014.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zák. práce, zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 zák. 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. 3 a 4.

Podľa § 68 ods. 3 zák. práce, zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

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 inému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 77 zák. práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] a spočíva v plnení povinností ustanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81 a 82 ZP), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákoník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru [§ 68 ods. 1 písm. b) a § 63 ods. 1 písm. e), časť vety pred bodkočiarkou ZP]. Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákoník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nebanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Vo všeobecnosti súdna prax považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny aj neospravedlnenú absenciu v práci, teda neprítomnosť v práci bez uvedenia relevantného dôvodu.

Navrhovateľ sa domáhal, aby súd rozhodol o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhrade mzdy. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon, účinky ktorého nastávajú doručením druhej strane. V danej veci účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastali doručením navrhovateľovi, t.j. dňom 9.4.2014. Navrhovateľ podal návrh o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru na súd dňa 23.5.2014, teda podal návrh v 2 mesačnej prekluzívnej lehote stanovenej v § 77 ZP.

Navrhovateľ namietal, že okamžité skončenie pracovného pomeru mu bol doručené počas práceneschopnosti a z toho dôvodu je neplatné. Zároveň sa na pojednávaní vyjadril, že dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru nenamietá, s tými súhlasí. Súd však s poukazom na vyššie cit. zák. ust. § 68 ods.3 zák. práce, mal za preukázané, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru

mohlo prísť i počas práceneschopnosti navrhovateľa, nakoľko práceneschopnosť zamestnanca nie je výnimkou, pre ktorú by nemohlo dôjsť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Na ďalšom pojednávaní navrhovateľ namietal dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru. V danej veci sa súd zaoberal tým, či boli splnené zákonom predpokladané hmotnoprávne podmienky pre rozviazanie pracovného pomeru okamžitým skončením tak, ako to má na mysli ust. § 68 ods. 1, písm. b/ ZP.

Navrhovateľ na pojednávaní potvrdil, že nevkladal dennú hotovosť na účet odporcu, tak ako to bolo uvedené v metodike č. 29, s ktorou bol oboznámený pri nástupe do zamestnania. Pri sebe mal aj hotovosť vyššiu ako 50.-eur, dňa 28.1.2014 nahlásil stratu tržby vo výške 4.195,57.-eur, ktorú nevložil do banky. V konaní nepreukázal, že potreboval mať finančné prostriedky u seba vo vyššej výške ako 50.-eur a nemal ani súhlas nadriadeného. Navrhovateľ taktiež potvrdil, že dňa 20.3.2014 bol na pracovisku do 13.00 hod., mal už všetkých zákazníkov obslužených, a preto opustil pracovisko. Svedkyňa pani Müllerová nepotvrdila, že by navrhovateľ mohol opustiť pracovisko po 13.00 hod. Navrhovateľ nepoprel, že dňa 28.3.2014 bol na pracovisku od 6.00 hod. do 11.45 hod. a vtedy nikomu nepovedal, že odchádza, bol si vedomý, že pracovná doba bola 8 hodín.

Súd mal za to, že boli naplnené dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, keďže boli preukázané porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľa. V konaní bolo preukázané, že navrhovateľ dennú hotovosť nevkladal na účet pravidelne ani po výzve kompetentného zamestnanca, od 13.1.2014 bola evidovaná každý deň na jeho pokladni suma vyššia ako 1.388.-eur. Dňa 28.1.2014 mal u seba tržbu v sume 4.195,57.-eur, ktorej nahlásil stratu. Navrhovateľ na pojednávaní potvrdil, že zadržal tržbu, nakoľko mu nebola vyplatená mzda a že tržbu nevrátil. Dňa 20.3.2014 a 28.3.2014 svojvoľne opustil pracovisko bez udania akéhokoľvek dôvodu, túto skutočnosť neoznámil nadriadenému pracovníkovi. Navrhovateľ nemohol odísť z práce pred skončením pracovnej doby, (nemal súhlas nadriadeného), pretože povinnosťou navrhovateľa ako obchodného zástupcu bolo hľadať i nových zákazníkov. Súd vzhľadom na osobu navrhovateľa (výpovede svedkov) ako aj vzhľadom k jeho doterajšiemu postoju plnenia pracovných povinností ako i toho, že navrhovateľ svojím konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu, čo sám aj navrhovateľ na pojednávaní potvrdil (mal pri sebe vyššiu hotovosť ako 50.-eur), neodviedol túto tržbu, došlo k strate tržby, považoval konanie navrhovateľa za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré odôvodňovalo odporcu okamžite s ním skončiť pracovný pomer. Súd si toto porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľom z hľadiska jeho intenzity vyhodnotil ako porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Súd poukazuje i na rozhodnutie NS SR 3 Cdo 316/2009.

Odporca vymedzil skutkovo dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, navrhovateľ sa svojím konaním dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, preto súd rozhodol medzitémnym rozsudkom a návrh navrhovateľa zamietol.

O náhrade mzdy a o trovách konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní 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. (205 ods. 1 OSP) .

Podľa § 205 ods.2 OSP 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.