

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 7CoPr/4/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8721201592
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 09. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Breza
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8721201592.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Branislava Brezu a členov senátu doc. JUDr. Petra Molitorisa, PhD. a JUDr. Anny Kovaľovej, PhD., v spore žalobcu V. K., nar. XX.XX.XXXX, bytom G. U. XX, XXX XX G. U., zastúpený JUDr. Ing. Adriánom Cupákom, advokátom, so sídlom Dr. Goldbergera 249/1, 089 01 Svidník, IČO: 40 803 350, proti žalovanému Kaufland Slovenská republika v.o.s., so sídlom Trnavská cesta 41/A, 831 04 Bratislava, IČO: 35 790 164, zastúpený JUDr. Pavlom Rakom, PhD., advokátom, so sídlom Palisády 29/A, 811 06 Bratislava, IČO: 30 793 360, o neplatnosť skončenia pracovnoprávneho vzťahu s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 21Cpr/6/2021-133 zo dňa 18.11.2022, takto

rozhodol:

Potvrdzuje rozsudok vo výrokoch II., III. a IV.

Žalobcovi priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho i dovolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.04.2021 a 29.04.2021, daného žalobcovi z dôvodov podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej aj ako „Zákonník práce“).

2. Okresný súd Poprad ako súd prvej inštancie (ďalej aj ako „súd“) napadnutým rozhodol, cit.:

„I. Z a s t a v u j e konanie v časti žalobného návrhu, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným listom zo dňa 16.4.2021 z dôvodu § 68 ods. 1 písm. b) ZP je neplatné.

II. U r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným listom zo dňa 29.4.2021 z dôvodu § 68 ods. 1 písm. b) ZP je n e p l a t n é .

III. V z á j o m n ý návrh z a m i e t a .

IV. Žalobcovi p r i z n á v a voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že súd rozhodne o trovách konania uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.“

3. Vykonaným dokazovaním súd zistil, že dňa 16.10.2020 bola uzavretá Pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom na pracovnú pozíciu pracovník prevádzky obchodu, s miestom výkonu práce A., s nástupom do práce dňa 19.10.2020.

4. Dňa 16.04.2021 bolo spísané Upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny adresované žalobcovi. Žalobca bol písomne upozornený v zmysle čl. 2.18.2 Pracovného poriadku na závažné porušenie pracovnej disciplíny pri výkone práce pre zamestnávateľa na základe Pracovnej zmluvy. Závažného porušenia pracovnej disciplíny sa žalobca mal opakovane dopúšťať počas mesiacov

november 2020 až január 2021 nevhodným správaním, ktoré je možné vyhodnotiť ako sexuálny harassment na pracovisku. Toto tvrdenie je podložené svedeckými výpoveďami zamestnankyň, ktoré vnímajú jeho správanie ako neprijateľné a potláčajúce dôstojnosť žien. Svedecké výpovede boli zaznamenané počas rozhovoru dotknutých zamestnankyň s oblastným riaditeľom M. L. a vedúcou obchodného domu C. I.. V súvislosti s uvedeným porušením pracovnej disciplíny bol žalobca upozornený, že sú splnené predpoklady podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a zamestnávateľ je oprávnený skončiť pracovný pomer okamžite. Uvedená listina bola podpísaná p. L. a p. I., s poznámkou, že zamestnanec bol informovaný, no listinu odmietol podpísať dňa 16.04.2021.

5. Dňa 20.04.2021 žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

6. Dňa 29.04.2021 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny s poukazom na čl. 1.3, čl. 2.16 písm. t), čl. 2.18.2 písm. l) Pracovného poriadku a konkretizáciou konania žalobcu.

7. Dňa 11.05.2021 žalobca písomne oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

8. Z Protokolu z rozhovoru so zamestnancami spísaného dňa 10.03.2021 (č.1.57 súdneho spisu) vyplynulo, že za prítomnosti p. I. bol spísaný protokol so znením: „Dňa 20.11.2020 pri striedaní smien, keď Z. končila rannú smenu a V. Bielik začínal poobednú smenu, v uličke pri nápojoch pristúpil k Vladislave a začal ju chytať za chrbát a následne za ruku bez vyzvania ani predchádzajúceho kontaktu. Z. sa rýchlo odstrčila a odišla, lebo tam boli zákazníci a ostala zaskočená, že nedokázala inak reagovať. Následne došlo k narážkam v priebehu ďalších týždňov, napríklad: „keby som bol Tvoj chlap, chodila by si naširoko“. Vzhľadom k tomu, že toto bolo Z. extrémne nepríjemné, odvtedy hľadala každú príležitosť, aby sa mu mohla vyhnúť. Požiadala aj vedúceho oddelenia B. O., aby jej smeny plánoval tak, aby neboli spolu s V.om K.om na rovnakej smene, hoci mu nepovedala presný dôvod svojej požiadavky. Odkedy sa začala vyhýbať V.ovi K.ovi týmto spôsobom, prestal aj Z., ktorá je zároveň VST rešpektovať ako vedúceho pracovníka“, podpísaný p. T. a daný na vedomie p. L..

9. Z Protokolu z rozhovoru so zamestnancami spísaného dňa 15.3.2021 (č.1.58 súdneho spisu) vyplynulo, že za prítomnosti p. I. bol spísaný protokol so znením: „Približne v januári na dooobednej smene bola na fajčiarskej miestnosti, kde prišiel V. K.. Najprv jej povedal, že „za 50 eur by si mi mohla vyfajčiť, keď mi dáš, tak ti dám stovku“. Bolo jej to nepríjemné a odišla. Neskôr sa dozvedela, že o nej začal šíriť informácie, že „si to v pánskej sprche rozdáva s chlapmi“. K. následne bola u VOD v kancelárii s tým, že chce dať výpoveď. Svedkom tejto udalosti bol aj B. P., vedúci oddelenia. Bližšie dôvody podania výpovede vtedy K. nešpecifikovala, len bola rozhodnutá dať výpoveď, ktorú nakoniec nepodala“, podpísaný p. B. a daný na vedomie p. L..

10. Z výpisu žalobcových telefonických rozhovorov vyplýva, že dňa 16.04.2021 o 13.38 hod. mal kontaktovať p. B. v časovom intervale 10 minút 30 sekúnd.

11. Na základe vykonaných dôkazov sa súd a priori vysporiadal so spornou prekluzívnou lehotou vyplývajúcou z ustanovenia § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Po preskúmaní veci súd zistil, že skutky kladené za vinu žalobcovi vo vzťahu k p. T. sa mali stať dňa 20.11.2020 a neskôr a vo vzťahu k p. B. v januári 2021 (napr. 31.1.2021). Podstatným pre právne posúdenie bolo zistiť okamih nadobudnutia vedomosti zamestnávateľa o skutku žalobcu. Súd vzal v úvahu formálnu logiku, keď posledný skutok sa mohol stať najneskôr v posledný januárový deň 2021. Prvú vedomosť o tvrdených skutkoch mala p. B. - personálna dôverníčka, čo vyplynulo z jej výpovede, ktorá uviedla, že dotknuté osoby v tom čase anonymné prišli za ňou na pobočke A. a prebehli dôverné rozhovory. Svedkyňa však nevedela bližšie uviesť dátum rozhovorov, len uviedla, že dala vedieť vedúcej obchodného domu p. I., keď prišla z dovolenky. Súd mal zato, že vedomosť p. B. možno považovať za prvotnú vedomosť žalovaného. Presný dátum, kedy sa mohol žalovaný dozvedieť o dôvodoch, pre ktoré mohol so žalobcom skončiť pracovný pomer okamžite, absentuje. Súd preto vlastnou dedukciou dospel k záveru, že sa tak mohlo stať najskôr dňa 01.02.2021, keďže posledný skutok voči p. B. sa stal v neurčitý januárový deň 2021. Odo dňa 02.02.2021 mohla začať plynúť subjektívna lehota dvoch mesiacov, t. j. do 02.04.2021. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo spísané až dňa 29.04.2021 a doručené žalobcovi dňa 04.05.2021, teda po uplynutí lehoty. Deň 04.05.2021 možno považovať za deň skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý je považovaný za posledný deň možnej prekluzívnej

2-mesačnej lehoty. Uvedenú dôkaznú situáciu teda súd vyložil v prospech slabšej strany sporu - zamestnanca a konštatoval neunesenie dôkazného bremena zo strany žalovaného vo vzťahu k určeniu dňa jeho vedomosti o závažnom porušení pracovnej disciplíny žalobcom.

12. Právny zástupca žalovanej uviedol, že vedomosť zamestnávateľa o skutkoch považujú za deň, kedy p. I. spísala Protokol, t. j. deň 10.03.2021. Potom však mal súd za to, že v rovine teórie prezentovanej právnym zástupcom je daná vedomosť žalovaného aj dňa 15.03.2021 vo vzťahu ku skutkom týkajúcich sa p. B. . Pani I. však disponovala informáciou o žalobcovi už skôr, čo vyplýva z výpovede p. B. a samotnej p. I., a to keď sa vrátila z dovolenky. Preto sa súd nestotožnil s názorom právneho zástupcu žalovaného. Rozhovory boli síce anonymné zo strany dotknutých osôb, nie však vo vzťahu k žalobcovi, ktorý mal popísané skutky spáchať. Preto bolo povinnosťou zamestnávateľa promptne reagovať vzhľadom na danú zákonnú lehotu, ktorej prepadnutie nesie so sebou nezvratné právne následky.

13. Z uvedených skutočností súd prijal záver o neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu uplynutia prekluzívnych lehôt pre okamžité skončenie pracovného pomeru, čo by hmotnoprávnej podmienky jeho platnosti.

14. Ďalšie dôvody pre vyhovie žaloby vyvodzoval súd z nepreukázania skutkov kladených za vinu žalobcovi. Žalovaný svoje tvrdenia postavil na nepriamych dôkazoch. Tieto predstavovali výpovede svedkov p. I., vedúcej obchodného domu, p. L., oblastného riaditeľa a p. B., zamestnaneckej dôverníčky. Uvedení svedkovia však neboli prítomní pri skutkových dejoch, pre ktoré žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom. Od výsluchu priamo dotknutých osôb p. T. a B. žalovaný upustil z dôvodu, že ich nechce vystavovať opätovnému stresu. Súdu pritom nepredložil lekárske potvrdenia, z ktorých by vyplývalo, že dotknuté osoby trpia traumou prezentovanou právnym zástupcom. Žalobca nepoprel, že p. T. chytil za ruku, plece, ale nepovažoval to za niečo zlé, keďže zvykol ľudí potľapkávať po pleci. Súd preto pripustil, že žalobca je zrejme kontaktnou osobou bez nevedomenej akceptácie vlastného priestoru druhej osoby. Zo strany p. T. nedošlo k upozorneniu žalobcu, že sú jej žalobcove gestá nepríjemné. Súd je toho názoru, že pri uvedenom konaní zo strany žalobcu, bez upozornenia p. T., bolo neadekvátne zo strany zamestnávateľa ukončiť okamžite pracovný pomer so žalobcom bez poskytnutia výpovednej doby za stavu, kedy od 20.11.2020 do 16.04.2021, takmer 5 mesiacov sa žalobca na pracovisku pohyboval. Čo sa týka pracovných rozporov s p. B., žalobca uviedol, že spolupracovali u iného zamestnávateľa už skôr. Problém mal nastať, keď chcela, aby niektoré veci robil za ňu, že sú ťažké, čo odmietol, že má svoje pracovné úlohy, ktoré musí plniť. Jeho tvrdenia neboli pred súdom vyvrátené. S p. I. nemal žalobca problém do času, kedy sa p. B. zamestnaneckej dôverníčke mal opýtať, prečo trávi čas v práci od 6.30 hod do 21.00 hod denno-denne, či je to v poriadku.

15. Za daných okolností bol súd toho názoru, že pre preukázanie skutkov bolo potrebné súdu poskytnúť minimálne priame dôkazy v podobe výpovede priamo dotknutých osôb, aj za stavu, že im to je nepríjemné, s poukazom na to, že skutky sa mali stať bez prítomnosti svedkov. Hodnotením dôkazov však súd nenadobudol istotu (bezvýhradné presvedčenie) o tom, že sa skutky stali bez toho, aby o tom mohli byť rozumné pochybnosti. Skutky, ktoré sa žalobcovi kladú za vinu, boli preukázané iba v rovine tvrdení.

16. Vzhľadom na konštatovanú preklúziu nemal súd dôvod vykonávať výsluch p. O. a p. P. a z tohto dôvodu odročovať pojednávanie.

17. S poukazom na ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 79 ods. 3 Zákonníka práce súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným listom zo dňa 29.4.2021 z dôvodu § 68 ods. 1 písm. b) ZP je neplatné.

18. Návrh žalovaného, aby súd pre prípad určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce určil, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu, posudzoval súd ako vzájomnú žalobu podľa § 147 Civilného sporového poriadku, ktorú zamietol. Vzhľadom na nepreukázanie skutkov nemožno žalovanému vyhovieť.

19. O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 251, 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov konania voči neúspešnému žalovanému.

20. Proti rozsudku podal odvolanie žalovaný, namietajúc, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. In concreto žalovaný sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie o márnom uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Pani B. ako personálna dôverníčka nie je vedúcim zamestnancom podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce ani zástupcom zamestnancov. Jej vedomosť o skutkoch preto nie je prvotnou vedomosťou žalovaného. K tej došlo najskôr dňa 10.03.2021, keď boli vypočuté dané zamestnankyne a spísané protokoly. Vzhľadom na uvedené, okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené v rámci plynutia subjektívnej lehoty. (04.05.2021) Vo vzťahu k záverom súdu o nepreukázaní skutkov žalovaný uviedol, že dotknuté zamestnankyne nepredvolával z legitímnych dôvodov, v snahe zabrániť ich emocionálnemu stresu. Súd vysvetlenie žalovaného akceptoval, pritom ho v tejto súvislosti nijako nepoučil, ako to vyplýva z odôvodnenia rozhodnutia. Žalovaný je presvedčený, že výpovede ostatných svedkov, ako aj vyhotovené protokoly sú dostatočným preukázaním skutkového stavu. Súd však neadekvátne zľahčuje konanie žalobcu a jeho následky, tiež nesprávne vyhodnocuje potrebu okamžitej reakcie zo strany p. T.. Na základe uvedené navrhuje žalovaný rozsudok v napadnutých výrokoch II., III. a IV. zmeniť a žalobu zamietnuť, súčasne si uplatnil nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi.

21. Žalobca sa k podanému odvolaniu žalovaného písomne nevyjadril.

22. Krajský súd v Prešove, ako súd odvolací (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej aj ako „CSP“), po preskúmaní napadnutého rozsudku, konania, ktoré mu predchádzalo a odvolania žalovaného podľa § 363 a § 365 ods. 1 CSP, súc viazaný dôvodmi a rozsahom tohto odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 CSP), skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie podľa § 383 CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP, za splnenia podmienok uvedených v ustanovení § 219 ods. 3 CSP, dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je opodstatnené a preto napadnutý rozsudok potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny.

23. Podľa obsahu preskúmaného spisu je zrejmé, že žalovaný so žalobcom dňa 04.05.2021 okamžite skončil pracovný pomer, uzavretý dňa 16.10.2020 na pracovnú pozíciu pracovník prevádzky obchodu, s miestom výkonu práce A., s nástupom do práce dňa 19.10.2020. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny, kvalifikované žalovaným ako sexuálne obťažovanie, porušujúce čl. 1.3, čl. 2.16 písm. t), čl. 2.18.2 písm. l) Pracovného poriadku žalovaného. Konkretizácia správania žalobcu vyplynula z protokolov, spísaných v dňoch 10.03.2021 a 15.03.2021 s dotknutými zamestnankyňami, p. T. a B., ktoré sú obsahom súdneho spisu. Okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádzalo upozornenie žalovaného zo dňa 16.04.2021 na závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu a oprávnenie žalovaného okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom.

24. Žalobca sa v predmetnom konaní domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní žalobe vyhovel, s odôvodnením, že žalovaný ako zamestnávateľ neskončil pracovný pomer okamžite v subjektívnej prekluzívnej lehote podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, súčasne neboli preukázané dôvody závažného porušenia pracovnej disciplíny.

25. S výnimkou výroku o čiastočnom zastavení konania podal proti rozsudku súdu prvej inštancie odvolanie žalovaný. V odvolacom konaní pritom z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu a z dôvodov, z ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať (§ 379, § 380 ods. 1 CSP). Odvolací súd posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov najmä v kontexte namietaných nesprávnych skutkových zistení a nesprávneho právneho posúdenia veci, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (viď rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II.ÚS 78/05).

26. V kontexte uplatnených odvolacích dôvodov vo všeobecnosti odvolací súd uvádza, že skutkový stav veci zisťuje súd na základe tvrdení sporových strán a výsledkov vykonaného dokazovania. Zistenie skutkového stavu, ktoré objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci

sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Dôkazmi overený skutkový stav je významný však aj z hľadiska posúdenia správnosti tvrdení strán sporu a unesenia dôkazného bremena, ktoré je predpokladom ich úspešnosti, a to obzvlášť v sporovom konaní (primerane rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/256/2012). Odvolací súd tiež zdôrazňuje aj to, že súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom strany sporu a procesný postoj strany sporu zásadne nemôže bez ďalšieho dokazovania implikovať povinnosť súdu akceptovať návrhy, procesné úkony a obsah opravných prostriedkov a rozhodovať podľa nich. Súdy sú povinné na všetky uvedené procesné úkony primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným poriadkom, a to aj pri rešpektovaní druhu civilného procesu, v ktorom strana sporu uplatňuje svoje nárok alebo sa bráni proti ich uplatneniu, prípadne štádia civilného procesu.

27. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Ani v tejto súvislosti však odvolací súd dôvodnosť odvolacej námietky nezistil.

28. 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.

29. 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20230601>>.

30. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov v praxi by sa mal tento dôvod uplatňovať len vo výnimočných prípadoch. Pri zohľadnení ustálenej judikatúry súdov by bolo možné konštatovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách (porovnaj rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo 1483/2006, sp. zn. 21Cdo 84/2006, sp. zn. 21Cdo 1153/2003), keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby. Na rozdiel od výpovede ako jednostranného adresovaného právneho úkonu, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dochádza dňom doručenia bez výpovednej doby. Aj v prípade, že by v okamžitom skončení pracovného pomeru bol uvedený iný deň skončenia pracovného pomeru, skončil by sa tiež dňom doručenia.

31. 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. (z rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 218/2007 zo dňa 13.10.2008)

32. V preskúmvanej veci je zrejmé, že súd prvej inštancie prednostne vyhovel žalobe z dôvodu, že žalovaný neskončil okamžite pracovný pomer so žalobcom v lehote dvoch mesiacov, odkedy sa dozvedel o dôvode, ktorý predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 68 ods. 2 Zákonníka práce). Počiatočnú vedomosť žalovaného pritom odvodzoval súd prvej inštancie od vedomosti pani B., zamestnaneckej (personálnej) dôverníčky. Jej sa mali dotknuté zamestnankyne žalovaného, pani T. a B., niekedy vo februári roku 2021 zveriť o svojich problémoch na pracovisku, ktoré súviseli so správaním žalovaného, vnímaným ako sexuálne obťažovanie. Žalovaný však rozporuje zistenia súdu prvej inštancie, odvodzujúce vedomosť zamestnávateľa od pani B., a to s argumentáciou, že zamestnanecký dôverník nie je vedúcim zamestnancom podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce ani zástupcom zamestnancov. V jeho kompetencii nie je riešiť disciplinárnu pracovnoprávnu problematiku u zamestnávateľa, na rozdiel od vedúceho zamestnanca, ktorým je p. I.. Tá s dotknutými zamestnankyňami promptne spísala protokoly v dňoch 10.03.2021 a 15.03.2021, preto je potrebné určiť vedomosť žalovaného najskôr dňa

10.03.2021. V takom prípade by bola dvojmesačná subjektívna lehota zachovaná, keďže okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 04.05.2021.

33. Odvolací súd prvotne posudzoval opodstatnenosť podaného odvolania žalovaného v rozsudku sp. zn. 7CoPr/1/2023 zo dňa 12.10.2023. Stotožnil sa pritom so skutkovými závermi súdu prvej inštancie i jeho právnym posúdením veci. Vedomosť žalovaného o závažnom porušení pracovnej disciplíny zo strany žalobcu odvodzoval odvolací súd od pani B., zamestnaneckej dôverníčky. V takom prípade dvojmesačná prekluzívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce uplynula s ohľadom na okolnosti predmetného sporu dňa 30.04.2021. Keďže okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 29.04.2024 bolo žalobcovi doručené až dňa 04.05.2021, odvolací súd ho považoval za neplatné, bez toho, aby vecne posudzoval hmotnoprávny predpoklad závažného porušenia pracovnej disciplíny.

34. Na základe podaného dovolania žalovaného Najvyšší súd Slovenskej republiky ako dovolací súd uznesením sp. zn. 3CdoPr/3/2024 zo dňa 30.05.2024 zrušil rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 7CoPr/1/2023 zo dňa 12.10.2023 a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení rozhodnutia dovolací súd uviedol, že pani B., zamestnanecká dôverníčka nie je vedúcou zamestnankyňou žalobcu, preto nebolo možné odvíjať od nej vedomosť zamestnávateľa o závažnom porušení pracovnej disciplíny. Subjektívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce teda začala plynúť až okamihom, keď sa o závažnom porušení pracovnej disciplíny dozvedela p. I., bezprostredne nadriadená zamestnankyňa žalobcu.

35. Po vrátení veci na ďalšie konanie, odvolací súd viazaný právnym názorom dovolacieho súdu, o počiatku plynutia subjektívnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie zistil, že p. I. sa o závažnom porušení pracovnej disciplíny zo strany žalobcu dozvedela v mesiaci marec 2021. Žalovaný uvedenú skutočnosť preukázal na základe predložených protokolov z rozhovoru so zamestnancom, datovaných dňom 10.03.2021 a 15.03.2021. Pravdivosti daného skutkového zistenia nasvedčovali aj svedecké výpovede pani B. a pána L.. Žalobca hoc v priebehu konania namietal takto formulované skutkové závery, nepredložil v konaní relevantný dôkaz, vypovedajúc o skoršej vedomosti jeho nadriadeného zamestnanca o závažnom porušení pracovnej disciplíny. Dvojmesačná prekluzívna lehota pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce v takom prípade uplynula najskôr dňa 10.05.2021. Z ďalších skutkových okolností prípadu je zrejmé, že žalovaný písomne vyhotovené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 29.04.2021 doručil žalobcovi dňa 04.05.2021, teda včas. Okamžité skončenie pracovného pomeru preto nemožno považovať za neplatné pre rozpor s ustanovením § 68 ods. 2 Zákonníka práce, zároveň opodstatnenou bola odvolacia námietka žalovaného.

36. V kontexte odôvodnenia napadnutého rozhodnutia i súvisiacich odvolacích argumentov žalovaného bolo v nasledujúcom rozsahu odvolacieho prieskumu potrebné posúdiť ďalší z hmotnoprávnych predpokladov platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a teda závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu. Podľa skutkovej argumentácie žalovaného sa mal žalobca na pracovisku dopúšťať voči zamestnankyniam žalovaného, p. T. a p. B., sexuálneho obťažovania, čím porušil čl. 1.3, čl. 2.16 písm. t), čl. 2.18.2 písm. l) Pracovného poriadku žalovaného. Žalovaný pritom okrem bremena tvrdenia znášal v konaní aj dôkazné bremeno ohľadne splnenia zákonom predpokladaných predpokladov platného okamžitého skončenia pracovného pomeru.

37. Zo súdnej praxe vyplýva, že závažnosť porušenia pracovnej disciplíny musí byť daná objektívne a nestačí, že porušenie určitých pracovných povinností označí zamestnávateľ ako závažné, a to ani v prípade, že tak učiní vo svojom internom predpise, s ktorým zamestnanca preukázateľne oboznámil. (Tkáč, V., Matejka, O., Friedmannová, D., Masár, B.: Zákonník práce komentár, Wolters Kluwer 2014).

38. „Pri skúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, môže súd prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na dobu a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a na to, či svojím konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu.“ (z rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1252/2002).

39. Súd prvej inštancie nepovažoval skutky, kladené žalobcovi za vinu, za preukázané. Z konania žalobcu, identifikovaného v rámci spísaných protokolov s dotknutými zamestnankyňami v dňoch 10.03.2021 a 15.03.2021, žalobca pripustil, že p. T. chytil za chrbát i ruku, no nepovažoval to za sexuálne obťažovanie. Zo strany dotknutej zamestnankyne nebol žalobca na nevhodnosť vlastného správania upozornený, inak by podľa vlastných slov od ďalšieho konania upustil. V súvislosti s reakciou na konanie žalobcu sa zhodne vyjadrila aj p. T., ktorá podľa zápisu zo dňa 10.03.2021 p. I. uviedla, že po konaní žalobcu sa rýchlo odstrčila a odišla, lebo tam boli zákazníci a ostala zaskočená, že nedokázala inak reagovať.

40. V ostatnom rozsahu žalobca poprel, aby sa voči dotknutým zamestnankyniam vyjadroval jemu vyčítaným spôsobom. K vzájomným vzťahom na pracovisku žalobca uviedol, že s p. B. spolupracovali skôr u iného zamestnávateľa. Problém mal nastať, keď p. B. chcela, aby niektoré veci robil žalobca za ňu, keďže sú ťažké. Žalobca jej požiadavky odmietol, s odôvodnením, že má svoje pracovné úlohy, ktoré musí plniť. Jeho tvrdenia neboli pred súdom vyvrátené. S p. I. nemal žalobca problém do času, kedy sa p. B. zamestnaneckej dôvernícke mal opýtať, prečo p. I. trávi čas v práci od 6.30 hod do 21.00 hod denno-denne, či je to v poriadku. V konaní boli vypočutí svedkovia p. I., vedúca obchodného domu, p. L., oblasť riaditeľ a p. B., zamestnanecká dôvernica, súd prvej inštancie však ich výpovede považoval za nepriame dôkazy, keďže svedkovia neboli prítomní pri skutkových dejoch, pre ktoré žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom. Od výsluchu priamo dotknutých osôb p. T. a B. žalovaný upustil z dôvodu, že ich nechce vystavovať opätovnému stresu.

41. Za vyššie popísanej dôkaznej situácie sa odvolací súd stotožnil s hodnotením dôkazov zo strany súdu prvej inštancie, argumentujúc svoje rozhodnutie nasledovne. S ohľadom na prezentované skutkové tvrdenia strán sporu považoval odvolací súd skutočnosť, že žalobca chytil p. T. za chrbát i ruku, za nespornú s ohľadom na § 151 ods. 1 CSP. Bez akéhokoľvek úmyslu zľahčovať situáciu na pracovisku, bez preukázania súvisiacich okolností incidentu nie je možné jednoznačne konštatovať, že žalobca sa svojim konaním dopustil sexuálneho obťažovania, a teda zároveň závažne porušil pracovnú disciplínu. Je potrebné zdôrazniť, že žalobca sa nedotkol žiadnej z intímnych partii p. T., ktoré by bez ďalšieho identifikovali jeho úmysel sexuálne atakovať kolegyňu. Chytenie za chrbát či ruku smie byť bežným prejavom vzájomného kontaktu dvoch osôb na pracovisku, neprekračujúceho hranice kolegiálneho vzťahu. Avšak kontext, v akom k tomu dochádza, či subjektívne pocity dotknutej osoby, môžu podstatne meniť pohľad na situáciu. Do úvahy však relevantne prichádza záver súdu prvej inštancie, že žalobca je zrejme kontaktnou osobou bez nevedomenej akceptácie vlastného priestoru druhej osoby. P. T. na nevhodnosť správania žalobcu neupozornila, preto nemožno jednoznačne ustáliť, že žalobca uvedomele prekročil dovolené správanie a konal s úmyslom sexuálne atakovať kolegyňu. Odvolací súd nespochybňuje, že prejav sexuálneho obťažovania je spôsobilý zaskočiť obeť natoľko, že nedokáže primerane reagovať, ako by tomu bolo v kľudnom stave. Do úvahy prichádza tzv. „zamrznutie“ (z anglického preklade freeze), avšak v okolnostiach konkrétneho prípadu, kedy vzájomný kontakt sám o sebe nevykazoval prvky sexuálneho obťažovania, odvolací súd v zhode so súdom prvej inštancie nezistil zavinenie žalobcu pri závažnom porušení pracovnej disciplíny. Z obsahu predloženého protokolu spísaného dňa 10.03.2021 s p. T. navyše nie je zrejme, aby sa žalobca dopúšťal nevhodného konania opakovane, čo len zvyrazňuje potrebu objasniť okolnosti ojedinelého prípadu, k čomu však v preskúmanom konaní nedošlo na ťarchu žalovaného.

42. Vo vzťahu k sexuálnym poznámkam voči dotknutým zamestnankyniam žalobca poprel spáchanie skutku. Dôkazná situácia je v takom prípade sporná, s ohľadom na dôkazné bremeno žalovaného však vyznieva v jeho neprospech. V konaní boli vypočutí svedkovia, no v kontexte hodnotenia dôkazov sa odvolací súd stotožnil so súdom prvej inštancie, že ide o dôkazy nepriame, keďže svedkovia len reprodukovali obsah rozhovoru s dotknutými zamestnankyňami. Aj podľa názoru odvolacieho súdu sa žiadalo preveriť konkrétne incidenty, napríklad v akej komunikačnej situácii mal žalobca vysloviť nevhodné sexuálne poznámky, odkiaľ má p. B. vedomosť, že ju žalobca ohovára a podobne. Bolo tiež dôležité preskúmať všeobecne vzťahy medzi konkrétnymi zamestnancami, keďže žalobca vypovedal o nezhodách, ktoré mal pred časom okamžitého skončenia s dotknutou zamestnankyňou p. B.. Obdobne sa žalobca vyjadril vo vzťahu k p. T., vo vzťahu ku ktorej žalobca tiež odmietol vykonávať ňou zadenú prácu, keďže nebola jeho vedúcou zamestnankyňou. Prednesené skutkové tvrdenia žalobcu pritom neboli relevantným spôsobom spochybnené, preto ich možno považovať za nesporné s ohľadom na § 151 ods. 1 CSP. Prínosnou by sa javila byť výpoveď dotknutých zamestnankyň, avšak od ich

výsluchu upustil súd prvej inštancie na návrh žalovaného. Presentovaný dôvod postupu žalovaného je zrejmy a objektívne dôležitý, a teda ochrana dotknutých zamestnankýň pred možnou opakovanou traumou, no v okolnostiach prípadu nepovažuje odvolací súd uvedený dôvod za naplnený a zároveň vyvážený s ujmom, ktorá postihla žalobcu. Opätovne odvolací súd zdôrazňuje, že nemá v úmysle akýmkoľvek spôsobom zľahčovať povahu a vážnosť prezentovaných konfliktov na pracovisku, no z obsahu predložených protokolov nezistil také skutočnosti, ktoré by mali byť spôsobilé psychicky postihnúť dotknutú osobu natoľko, aby vynorenie spomienok či stret so žalobcom mal navrhnutým svedkyniam spôsobiť opakovanú traumu. Samozrejme, záleží na subjektívnych vlastnostiach každej osoby, akým spôsobom absorbuje nepriaznivé vonkajšie podnety, potom sa však možno stotožniť so súdom prvej inštancie, že sa v konaní vyžadovalo predložiť odborné posúdenie zdravotného stavu zamestnankyne, ktoré by vylučovalo jej výsluch v konaní pred súdom. Odvolací súd prihliada pritom aj na dôsledky predchádzajúcich výpovedí dotknutých zamestnankýň, ktoré viedli k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobcu, a teda aj k ohrozeniu jeho ekonomickej a životnej situácie, neopomínajúc sociálne dopady obvinení zo sexuálneho obťažovania. Odvolací súd a priori nevylučuje správnosť postupu žalovaného, avšak potrebuje posúdiť, či žalovaný postupoval v súlade so Zákonníkom práce, čo súdu v konaní nebolo umožnené bez preukázania podstatných skutkových okolností.

43. V preskúmanom prípade bol žalovaný stranou sporu, ktorá procesne zodpovedala za unesenie dôkazného bremena o splnení zákonných predpokladov platného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Za tým účelom disponoval zákonným oprávnením navrhovania dôkazov, pričom z vlastnej iniciatívy upustil od vykonania výsluchu kľúčových svedkov, dotknutých zamestnankýň. Súd prvej inštancie pritom nemal žiadnu poučovaciu povinnosť voči žalovanému vo vzťahu k procesným následkom jeho vlastného postupu v kontexte úspechu v spore. Z obsahu preskúmaného spisu nie je zrejmé, aby súd prvej inštancie považoval spáchanie skutkov zo strany žalobcu za preukázané aj bez výpovede dotknutých zamestnankýň, preto odvolací súd nepovažuje napadnuté rozhodnutie za prekvapivé. Ak zároveň žalovaný v podanom odvolaní cituje súd prvej inštancie z pojednávania zo dňa 31.08.2022 v tom zmysle, že postačuje vypočutie p. I., ak dotknuté zamestnankyne nechcú vypovedať, tak je potrebné zdôrazniť, že súd prvej inštancie sa tak vyjadril vo vzťahu k preukázaniu dodržania dvojmesačnej subjektívnej lehoty, nie spáchaniu skutkov, ktoré ostali sporné. V individuálnych pracovnoprávných vzťahoch je slabšou stranou zamestnanec, preto nie je v súlade so zmyslom a účelom ochrany slabšej strany sporu, aby súd nahrádzal návrhovú dôkaznú iniciatívu zamestnávateľa, sledujúcu unesenie jeho vlastného dôkazného bremena.

44. Za daného stavu teda odvolací súd zhŕňa, že žalovaný v konaní riadne nepreukázal závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, v dôsledku čoho absentuje zákonný predpoklad pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. S ohľadom na uvedené konštatovanie považuje odvolací súd skutkové i právne závery súdu prvej inštancie za vecne správne, preto napadnutý rozsudok potvrdil postupom vyplývajúcim z ust. § 387 ods. 1 CSP.

45. O nároku na náhradu trov odvolacieho i dovolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle ust. § 453 ods. 3, § 396 ods. 1 CSP, § 255 ods. 1 CSP. Odvolanie žalovaného nebolo ani po rozhodnutí dovolacieho súdu posúdené ako dôvodné a napadnutý rozsudok bol potvrdený ako vecne správny. S ohľadom na procesný úspech žalobcu v odvolacom konaní mu patrí nárok na náhradu trov odvolacieho i dovolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

46. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 10 zákona číslo 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý

rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 CSP v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).