

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 13CoPr/5/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6114226466
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 05. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ferdinand Zimmermann
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2016:6114226466.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ferdinanda Zimmermanna a sudcov JUDr. Danice Kočičkovej a JUDr. Amy Odalošovej v právnej veci navrhovateľa: E. U., nar. XX. XX. XXXX, bytom T. T., Q. XXXX/XX, v konaní zastúpeného ATTORNEYS GROUP, s. r. o., so sídlom Banská Bystrica, Kláry Jarunkovej 2, IČO: 36 863 998, proti odporcovi: KODRES-I, spol. s r. o., so sídlom Banská Bystrica, Partizánska 89, IČO: 31 631 983, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o náhradu mzdy a vyplatenie mzdy, na odvolanie odporcu zo dňa 12. 04. 2016 proti rozsudku Okresného súdu Banská Bystrica č. k. 13Cpr/3/2014-135 zo dňa 26. 01. 2016, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi trovy odvolacieho konania - právneho zastúpenia v sume 179,60 € na účet právneho zástupcu navrhovateľa, v lehote do troch dní.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom okresný súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu navrhovateľovi zo dňa 13. 10. 2014, je neplatné.

Odporca uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú lehotu vo výške 1 316,48 €, spolu s 8,05 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 1 316,48 € od 01. 12. 2014 až do zaplatenia, a to v lehote 15 dní od právoplatnosti rozhodnutia.

Odporca bola ďalej uložená povinnosť zaplatiť navrhovateľovi:

- mzdu za mesiac jún v sume 484,79 € spolu s 8,15 % ročným úrokom z omeškania od 01. 08. 2014 až do zaplatenia,
- mzdu za mesiac júl v sume 524,96 € spolu s 8,15 % ročným úrokom z omeškania od 01. 09. 2014 až do zaplatenia,
- mzdu za mesiac august v sume 489,29 € spolu s 8,05 % ročným úrokom z omeškania od 01. 10. 2014 až do zaplatenia,
- mzdu za mesiac september v sume 512,98 € spolu s 8,05 % ročným úrokom z omeškania od 01. 11. 2014 až do zaplatenia,
- mzdu za mesiac október v sume 348,68 € spolu s 8,05 % ročným úrokom z omeškania od 01. 12. 2014 až do zaplatenia, a to v lehote 15 dní od právoplatnosti rozhodnutia.

Procesný súd konanie v časti o zaplatenie 5,40 € zastavil.

Odporcovi bola uložená povinnosť nahradiť navrhovateľovi trovy konania v sume 2 151,74 €, na účet právneho zástupcu navrhovateľa, vedený v Q., a. s., číslo účtu: XXXXXXXXXXX/XXXX, a to v lehote 15 dní od právoplatnosti rozhodnutia.

V dôvodoch rozhodnutia okresný súd uviedol: „Navrhovateľ podaným návrhom doručeným súdu dňa 12. 12. 2014 žiadal súd, aby vo svojom rozhodnutí určil, že skončenie pracovného pomeru, ktoré dostal od odporcu, je neplatné. Zároveň požadoval náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov vo výške 1 316,48 Eur a mzdu za mesiace jún, júl, august, september a október roku 2014.

Odporca s návrhom vyjadril nesúhlas s tým, že nárok navrhovateľa na výplatu mzdy za mesiace jún až október roku 2014 uznal za oprávnený.

Navrhovateľ vo svojom návrhu tvrdil, že uzatvoril Pracovnú zmluvu s odporcom dňa 31. 05. 2010 s tým, že nastúpil do práce dňa 01. 06. 2010 v pracovnej pozícii „pomocný stolár a pomocný lakýrnik“, s miestom výkonu práce v prevádzke odporcu v Banskej Bystrici.

Napriek tomu, že svoju prácu vykonal riadne, počas obdobia trvania pracovného pomeru nebola mu uhradená mzda za mesiace jún, júl, august, september a október roku 2014.

Navrhovateľ ďalej uviedol, že dňa 13. 10. 2014 sa rozhodol ukončiť pracovný pomer s odporcom v súlade s ustanovením § 69 ods.1 písm.b) Zákonníka práce z dôvodu, že odporca mu nevyplatil mzdu. Odporca na uvedené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru reagoval tak, že vypracoval písomne okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu „svojvoľného opustenia pracoviska mimo vyhradeného času na prestávku“. Navrhovateľ ďalej uviedol, že v čase, kedy sa mu odporca pokúsil doručiť takéto okamžité skončenie pracovného pomeru, bol stále na pracovisku a z jeho strany nedošlo k žiadnemu svojvoľnému opusteniu pracoviska. Následne navrhovateľ v tej istý deň, teda 13. 10. 2014 doručil odporcovi písomné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré však odporca odmietol prevziať, preto mu zo strany navrhovateľa bol tento zaslaný poštou.

Navrhovateľ uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu mu nebolo zaslané poštou, ale bolo mu odovzdané až dňa 04. 11. 2014 a to na výslovnú žiadosť navrhovateľa.

Navrhovateľ ďalej uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu je neplatné, pretože nebol splnený ani jeden dôvod zakladajúci nárok odporcu na okamžité skončenie pracovného pomeru v súlade s ustanovením § 68 ods.1 Zákonníka práce, pretože v rozhodný deň bol na pracovisku a teda objektívne neboli naplnené dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom k tomu, že navrhovateľ sa nedopustil žiadneho porušenia pracovnej disciplíny a ani v minulosti k takémuto porušeniu nedošlo, považoval okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu za neplatné.

Súd vo veci vykonal dokazovanie pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi účastníkmi konania dňa 31. 05. 2010, z ktorej zistil, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe tejto pracovnej zmluvy od 01. 06. 2010, pričom bol prijatý do pracovného pomeru ako pomocný stolár a pomocný lakýrnik. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 31. 05. 2011.

Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29. 05. 2013 mal sú za preukázané, že došlo k zmene pracovnej zmluvy so vznikom pracovného pomeru od 01. 06. 2010 tak, že pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú.

Súd ďalej vykonal dokazovanie listom zo dňa 13. 10. 2014, ktoré adresoval odporca navrhovateľovi a bolo nazvané ako okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce. Z obsahu takéhoto oznámenia vyplýva, že odporca ako zamestnávateľ s navrhovateľom ako zamestnancom dňom 13. 10. 2014 okamžite končí pracovný pomer uzavretý na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 31. 05. 2010 a dodatkov k tejto zmluve a Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29. 05. 2013 z dôvodu porušenia uvedenej pracovnej zmluvy v článku zamestnanec odsek 6, písmeno b) svojvoľné opustenie pracoviska mimo vyhradeného času na prestávku.

Z Pracovnej zmluvy zo dňa 31. 05. 2010 potom vyplýva, že zamestnanec si je vedomý následkov hrubého porušenia pracovnej disciplíny, t. j. okamžitého zrušenia pracovného pomeru podľa § 68 ods.1

písm.b) Zákonníka práce v prípade svojvoľného opustenia pracoviska mimo vyhradeného času na prestávku.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení uviedol, že so žalobou v celom rozsahu nesúhlasí a okamžité pracovného pomeru v zmysle § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, ktorú dal navrhovateľovi je platná. Uviedol, že takéto okamžité skončenie pracovného pomeru mu bolo doručované osobne do vlastných rúk v kancelárii spoločnosti dňa 13. 10. 2014 o 8.07 h v prítomnosti svedkov. Odporca uviedol, že dňa 13. 10. 2014 mali s ostatnými pracovníkmi vo výrobe výrobnú poradu s konateľom spoločnosti, na ktorej bolo okrem iného aj predmetom riešenia škoda, ktorá vznikla spoločnosti z titulu vrátenia výrobku odporcu a odstúpenia investora od dohodnutej zmluvy z dôvodu nekvalitnej povrchovej úpravy lakovaných dielcov predmetu dodávky. Takýmto spôsobom vznikla odporcovi škoda vo výške 4 442,80 Eur a nepriama škoda z dôvodu odstúpenia od zmluvy vo výške približne 131 000,-- Eur. Po oboznámení zamestnancov s touto skutočnosťou konateľ spoločnosti vyjadril stanovisko, že vzniknuté škody spoločnosti zosobní zodpovedným pracovníkom za vzniknutý stav v zmysle a rozsahu platného zákona. Najväčší postih mal byť uplatnený voči navrhovateľovi, ktorý bol v spoločnosti zamestnaný ako lakýrnik a priamo zodpovedal za kvalitu povrchovej úpravy. Navrhovateľ po oboznámení sa s touto skutočnosťou s hlasitým prejavom svojvoľne a bezdôvodne odišiel z pracoviska a viac sa na pracovisko nevrátil. Po odchode navrhovateľa z priestorov spoločnosti ho druhá konateľka spoločnosti telefonicky vyzvala, aby sa dostavil do kancelárie za účelom objasnenia jeho konania. Po krátkom čase od telefonického vyzvania sa navrhovateľ dostavil do kancelárie, mal na sebe oblečený civilný odev, čo svedčilo o tom, že sa vrátil z cesty domov. Na základe týchto skutočností bolo navrhovateľovi zo strany odporcu ako zamestnávateľa doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, ktoré však navrhovateľ odmietol prevziať a odišiel preč. V ten istý deň v popoludňajších hodinách doniesol svoju výpoveď - okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods.1 písm.b) Zákonníka práce. Odporca ďalej uviedol, že dňa 04. 11. 2014 bol doručený navrhovateľovi len odpis okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom k riadnemu doručeniu takéhoto skončenia pracovného pomeru došlo dňom 13. 10. 2014 v čase o 8.07 h.

Navrhovateľ osobne na pojednávaní uviedol, že dňa 13. 10. 2014 prišiel do práce o 6.00 h resp. 6.30 h s tým, že s konateľom odporcu mali schôdzu, na ktorej začal rozprávať o tom, že spoločnosť odporcu nedostala zákazku a za takúto vzniknutú situáciu je na vine on s tým, že mu z tohto dôvodu strhne tri platy. Uviedol, že v tomto období už mu nebola vyplatená mzda za predchádzajúce mesiace, pričom takáto situácia nebola udržateľná, pretože sa stávalo opakovane, že sa zmeškalo aj niekoľko mesiacov s výplatom za odvedenú prácu. Uviedol, že z tohto dôvodu musel skončiť pracovný pomer. Uviedol, že škoda, ktorá mala vzniknúť na nábytku, tento bol uložený u odporcu takmer celý mesiac.

Navrhovateľ uviedol, že vzhľadom na takýto prejav konateľa odporcu povedal, že končí a z dielne odišiel, pričom išiel do kancelárie druhej konateľky odporcu a povedal, že končí. Následne si išiel pobaliť veci, išiel do šatne, bol oblečený v montérkach, mal tam osobné veci, prezliekol sa do civilného odevu a veci si dal do auta. V takomto stave mu zazvonil telefón s tým, že ho volala p. A. - konateľka odporcu, že má prísť, že potrebuje, aby niečo podpísal. Z dôvodu, že si myslel, že tá listina, ktorá mu je predkladaná na podpis, sa týka vzniknutej škody, túto odmietol podpísať a zopakoval len to, že v práci končí a poobede donesie výpoveď. Takúto výpoveď už následne od neho odporca prevziať nechcel. Uviedol, že po tejto návšteve odišiel domov, čo bolo asi o 8.00 h ráno, napísal výpoveď a asi o 10.00 h doobeda išiel túto výpoveď zaniest' zamestnávateľovi s tým, že tento ju odmietol prevziať z dôvodu, že dostal okamžité skončenie pracovného pomeru skôr.

Následne navrhovateľ uviedol, že pokiaľ vyplýva z dokladu o podaní takejto zásielky, že táto bola zasielaná po 16.00 h, zrejme išiel teda nie priamo na poštu, ale išiel domov a v čase, kedy išiel po dieťa do škôlky, túto zásielku podal na poštu.

Navrhovateľ ďalej uviedol, že v konkrétny deň, teda 13. 10. 2014 nemal žiadnu novú pridelenú prácu, mal pokračovať v práci z predchádzajúceho dňa.

Súd vo veci vypočul ako svedkov D. E., z ktorej výpovede zistil, že tento pracoval u odporcu do 27. 08. 2015 ako stolár. Uviedol, že on sám musel ukončiť pracovný pomer z dôvodu nevyplatennej mzdy za predchádzajúce obdobie. Uviedol, že v deň 13. 10. 2014 začala schôdza o 6.15 h, kedy konateľ odporcu začal na navrhovateľa útočiť v tom zmysle, že je zlý lakýrnik, nevie robiť, používal nadávky a na to

navrhovateľ povedal, kedy citoval: „Dávam okamžitú výpoveď, odchádzam“. Uviedol, že navrhovateľa videl v priestoroch odporcu ešte asi dve hodiny, avšak bližšie okolnosti už uviesť nevedel.

Súd vo veci vypočul ďalej ako svedka H. Q., ktorý vo svojej výpovedi uviedol, že u odporcu pracuje ako stolár a na deň, kedy sa mala odohrať porada v októbri 2014 bolo navrhovateľovi vytýkané, že nejaká zákazka bola urobená zle a že navrhovateľ odviezol zlú lakýrnickú prácu. Uviedol, že vie o tom, že navrhovateľ na tejto schôdzi povedal, že odchádza a končí a následne z dielne odišiel. V ten deň ho už pracovať nevidel. Uviedol však, že to je možné aj z dôvodu, že on pracuje v inej budove.

Súd ďalej vypočul ako svedkyňu T. W., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že pracuje u odporcu ako stolár a k veci vie povedať to, že predmetom schôdze bolo prejednávanie vzorovej izby, ktorá mala byť zle urobená a prebiehala diskusia medzi konateľom odporcu a navrhovateľom, ktorá skončila tak, že navrhovateľ povedal, že končí a odchádza a zo schôdze aj odišiel. Uviedla ďalej, že ho videla ešte jedenkrát cez obedňajšiu prestávku v čase asi od 11.30 h do 12.00 h, bol oblečený v civilnom odevu a či v ten deň pracoval, sa vyjadriť nevedela.

Súd vo veci vypočul ako svedkyňu L. M., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že v spoločnosti odporcu pracuje od roku 2012 ako účtovníčka. Uviedla, že bola svedkyňou toho, ako konateľka p. A. dávala výpoveď navrhovateľovi, ktorý ju neprevzal. Uviedla, že vo firme má samostatnú kanceláriu a následne bola privolaná p. C. do kancelárie p. A., kde bola prítomná ona, p. C., navrhovateľ, pričom vie o tom, ako p. A. odovzdala výpoveď navrhovateľovi, ktorý ju neprevzal. Na presné slová si však už nepamätala, ale bolo v takom význame, že si túto neprevezme. Uviedla, že si už nepamätá, či navrhovateľ bol ešte v kancelárii, resp. odišiel v čase, kedy ona podpisovala vyhlásenie svedka, pričom túto výpoveď ona sama nepripravovala, text písaný rukou o tom, že navrhovateľ odmietol takúto výpoveď prevziať, už tam bol napísaný a ona túto skutočnosť len podpísala. Uviedla, že tieto udalosti sa stali ráno okolo 8.00 h ráno a nepamätala si, či navrhovateľ mal oblečené pracovné alebo civilné oblečenie. Uviedla, že p. C. hovoril za prítomnosti navrhovateľa o tom, že pokiaľ takáto výpoveď nie je prevzatá za prítomnosti svedkov, je platnou výpoveďou.

Súd vo veci ďalej vykonal dokazovanie okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 69 ods.1 písm.b) a c) Zákonníka práce, ktorú dal navrhovateľ odporcovi dňa 13. 10. 2014. Z uvedenej listiny potom vyplýva, že na základe toho, že podľa pracovnej zmluvy je termín splatnosti mzdy za príslušný kalendárny mesiac dohodnutý do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca, pričom táto mzda nebola vyplatená za mesiac jún 2014 a tak isto za mesiace júl a august 2014, skončil navrhovateľ s odporcom pracovný pomer okamžitým skončením v zmysle § 69 ods.1 písm.b) Zákonníka práce.

Podľa § 47 ods.1 Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 118 ods.1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 129 ods.1 Zákonníka práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 130 ods.2 Zákonníka práce, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 69 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

Podľa § 69 ods.4 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Súd na základe vykonaného dokazovania a vyššie citovaných právnych predpisov mal za preukázané, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. 05. 2010 od 01. 06. 2010 v pracovnej pozícii pomocný stolár a pomocný lakýrnik. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

Súd mal v konaní za preukázané a táto okolnosť nebola medzi účastníkmi ani sporná o tom, že odporca navrhovateľovi nevyplatil mzdu za mesiace jún, júl, august, september a október roku 2014 a to tak, že za mesiac jún mu nevyplatil mzdu vo výške 484,79 Eur, za mesiac júl vo výške 524,96 Eur, za mesiac august vo výške 489,29 Eur, za mesiac september sumu 512,98 Eur a za mesiac október roku 2014 sumu 548,68 Eur.

Pokiaľ navrhovateľ sa domáhal zaplataenie mzdy za mesiac október roku 2014 vo výške 354,08 Eur a odporca tvrdil, že mu z tejto sumy boli odpočítané stravné lístky v hodnote 5,40 Eur, zobral navrhovateľ v tejto časti svoj návrh späť a žiadal konanie zastaviť. Domáhal sa teda zaplataenia mzdy za mesiac október roku 2014 vo výške 348,68 Eur.

Vzhľadom k tomu, že táto otázka medzi účastníkmi konania nebola sporná, súd návrhu navrhovateľa v tejto časti vyhovel a zaviazal odporcu na úhradu mzdy za mesiace jún až október roku 2014 tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia. Vzhľadom k tomu, že odporca sa dostal do omeškania s plnením peňažného dlhu voči navrhovateľovi, súd navrhovateľovi priznal právo na úrok z omeškania v zmysle § 517 ods.2 Občianskeho zákonníka, pričom výška úroku z omeškania vyplýva z ustanovenia § 3 ods.1 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. za použitia ustanovenia § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z.

V rámci prejednávanej veci sa stalo spornou otázkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, ako túto dostal navrhovateľ od odporcu dňa 13. 10. 2014.

Súd na základe vykonaného dokazovania mal v konaní za preukázané, že dňa 13. 10. 2014 sa u odporcu konala pracovná porada, ktorej sa zúčastnil aj navrhovateľ, pričom predmetom tejto porady okrem iného bolo aj prejednanie vzniknutej škody, ktorú mal podľa tvrdenia odporcu zapríčiniť navrhovateľ. Súd na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané v konaní, že z tejto pracovnej porady navrhovateľ odišiel s tvrdením, že odchádza a pracovný pomer končí.

Z výpovede navrhovateľa mal potom súd za preukázané, že následne si on pobalil svoje osobné veci, tieto si odniesol do auta, pričom následne bol volaný konateľkou odporcu do kancelárie s tým, že táto potrebovala niečo podpísať. Navrhovateľ uviedol, že v podstate túto listinu si ani neprečítal, pričom ju odmietol podpísať a zopakoval len slová o tom, že v práci končí a poobede donesie výpoveď. Z uvedeného je potom zrejmé, že okamžité skončenie pracovného pomeru tak ako bolo navrhovateľovi doručované listom zo dňa 13. 10. 2014 zo strany jeho zamestnávateľa, bolo navrhovateľovi doručené v zmysle ustanovenia § 38 ods.4 posledná veta, z ktorého je zrejmé, že účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Súd mal ďalej za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru tak, ako ho dal navrhovateľ odporcovi, toto bolo doručované v písomnej forme dňom 13.10. 2014, pričom na poštovú prepravu takáto listina bola podaná o 16.24 h. Prijatie takejto písomnosti nasledujúci deň t. j. 14. 10. 2014 potvrdil aj odporca.

Súd v tejto súvislosti poukazuje na ustanovenie § 38 ods.1 a 3, z ktorého je zrejmé, že písomnosti zamestnávateľa a zamestnanca týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk, resp. doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Z ustanovenia § 70 Zákonníka práce vyplýva, 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.

Súd na základe vyššie uvedeného potom konštatuje, že ústne oznámenie navrhovateľa o tom, že pracovný pomer končí u odporcu ústnou formou tak, ako to prejavil niekoľkokrát dňa 13. 10. 2014 nemohlo naplniť znaky platného skončenia pracovného pomeru, pretože pre platnosť takéhoto právneho úkonu sa vyžaduje písomná forma.

Súd sa v ďalšom zamerá na skúmanie otázky, či okamžité skončenie pracovného pomeru tak, ako ho dostal navrhovateľ od odporcu dňa 13. 10. 2014, je platným právnym úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru.

Dôvodom, pre ktorý odporca s navrhovateľom mienil skončiť okamžitým spôsobom pracovný pomer bol dôvod porušenia ustanovenia jednak z pracovnej zmluvy v článku Zamestnanec odsek 6, písmeno b), kedy mal navrhovateľ svojvoľne opustiť pracovisko mimo vyhradeného času na prestávku.

Tá skutočnosť, že takéhoto konania sa navrhovateľ dopustil, bolo v konaní preukázané jednak výpoveďou navrhovateľa, ale tak aj výpoveďami svedkov, kedy sám navrhovateľ uviedol, že potom čo ústne oznámil skončenie pracovného pomeru odišiel z dielne, pobalil si svoje veci, prezliekol sa do civilného odevu a svoje veci odnášal do auta. Z uvedených vykonaných dôkazov je potom zrejmé, že navrhovateľ skutočne svojvoľne opustil pracovisko mimo vyhradeného času na prestávku tak, ako to vyplynulo z vykonaného dokazovania.

Súd však ďalej konštatuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, kedy je jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom nastáva okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia tomuto zamestnancovi. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne a to z dôvodov taxatívne uvedených v zákonníku práce. Takéto dôvody sú ustanovené v Zákonníku práce v § 69 ods.1, kedy sa jedná o právoplatné odsúdenie pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom.

Súd konštatuje, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca, avšak pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti a musí dosahovať takú intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Zákonník práce nevymedzuje čo je možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto je potrebné naplnenie takejto skutkovej podstaty posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu. V danom prípade je potrebné skúmať najmä intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom je preto potrebné považovať také porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sú závažnejšie než ako sa vyžaduje pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Musí sa jednať o také porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sú spojené so vznikom značnej škody, haváriou, požiarom, ťažkým alebo hromadným pracovným úrazom. Musí sa jednať o tak vážne porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vystupujú z okruhu závažných porušení pracovnej disciplíny vyššou mierou zavinenia.

V danej súvislosti nemožno opomenúť to, že dôkazné bremeno na preukázanie, že na strane navrhovateľa došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, je práve na strane odporcu. Tak ako už bolo uvedené zákonník práce pojmy ako je závažné porušenie pracovnej disciplíny nevymedzuje a to aj v súvislosti s možnosťou a rozsahu postihu zamestnanca a ani neustanovuje z akých hľadísk je potrebné pri tomto posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je teda intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie tejto intenzity závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ale aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo. Dôsledky porušenia pre zamestnávateľa či konanie zamestnanca spôsobili zamestnávateľovi škodu a podobne. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou hypotézou je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho

uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci podporne i platnú judikatúru. Ak má však súd k uvedenej úvahe dospieť, sú preň podstatné okolnosti, na ktoré odporca ako zamestnávateľ musí poukázať, následne navrhnuť dôkazy na ich preukázanie. Takéto okolnosti pri posudzovaní určenia miery porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom vyslovil aj Najvyšší súd SR v konaní pod sp. zn. 5Cdo/17/2011.

Súd za uvedeného skutkového právneho stavu teda konštatuje, že napriek tomu, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu tým spôsobom, že opustil svoje pracovisko a v ten deň už do práce nenastúpil tak, ako to vyplynulo z dokazovania, súd musel zobrať do úvahy aj intenzitu takéhoto porušenia vo vzťahu k následkom pre jeho zamestnávateľa, ktoré však nie je možné hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd zároveň zohľadnil aj okolnosti, za ktorých k takémuto porušeniu pracovných povinností došlo, kedy navrhovateľ reagoval v postate na vzniknutú situáciu v zamestnaní, kedy mu zo strany jeho zamestnávateľa bola vytýkaná škoda, ktorú mal spôsobiť svojim konaním.

Pokiaľ navrhovateľovi teda bolo vytýkané porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu svojvoľného opustenia pracoviska mimo vyhradeného času na prestávku, súd v danom prípade konštatuje, že takéto porušenie pracovnej disciplíny vzhľadom na jeho intenzitu nemohlo založiť skutkovú podstatu o závažnom porušení pracovnej disciplíny, a preto súd určil takéto skončenie pracovného pomeru za neplatné. Takúto neplatnosť súd vyslovil potom, čo porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa nevykazovalo takú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, aby súd mohol konštatovať, že sa jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny a bolo by potrebné skončiť pracovný pomer okamžitým spôsobom s navrhovateľom ako výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru.

Za uvedeného skutkového a právneho stavu potom vyplýva, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany navrhovateľa a to listinou, ktorú dával dňa 13. 10. 2014 a bola doručená odporcovi dňa 14. 10. 2014 z dôvodu ustanovenia § 69 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, teda z dôvodov nevyplatenia mzdy navrhovateľovi zo strany odporcu.

Z tohto dôvodu preto súd priznal navrhovateľovi právo v zmysle § 69 ods.4 Zákonníka práce na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov vo výške 1 316,48 Eur, pričom táto výška mzdy teda priemerného mesačného zárobku je vypočítavaná ako dvojnásobok priemernej mzdy navrhovateľa za mesiace júl, august a september roku 2014 ako rozhodujúceho obdobia v súlade s ustanovením § 134 Zákonníka práce.

Pokiaľ navrhovateľ zobral svoj návrh späť v časti o zaplatenie mzdy vo výške 5,40 Eur, súd s poukazom na ustanovenie § 96 ods.1 OSP konanie v tejto časti zastavil.

Súd zároveň rozhodol o práve na náhradu trov konania v zmysle § 142 ods.1 OSP a to tak, že navrhovateľovi ako účastníkovi v spore úspešnému priznal právo na náhradu trov konania voči odporcovi, ktorý úspešný v konaní nebol a právo na náhradu trov konania nemal. Trovy konania pozostávajú z trov právneho zastúpenia, ktoré sú vyčíslené v zmysle § 10 ods.2 vyhlášky č. 655/2004 Z. z.

Trovy právneho zastúpenia predstavujú tri úkony právnej služby vykonané v roku 2014 a to príprava a prevzatie zastúpenia dňa 10. 12. 2014, žaloba vo veci zo dňa 12. 12. 2014, písomné podanie protistrane, výzva na plnenie zo dňa 18. 12. 2014 a to v zmysle § 13a ods.1 písm.a) vyhlášky č. 655/2004 Z. z. Základná sadzba tarifnej odmeny predstavuje 141,09 Eur, režijný paušál 8,04 Eur, DPH vo výške 20 % 29,83 Eur, spolu 178,96 Eur. Spolu za tri úkony 536,88 Eur. Ďalej sú to trovy právneho zastúpenia za 7 úkonov právnej služby vykonaných v roku 2015 a to účasť na pojednávaní dňa 26. 03. 2015, porada s klientom dňa 15. 04. 2015, písomné podanie na súd zo dňa 16.04. 2015, porada s klientom dňa 01. 10. 2015, účasť na pojednávaní dňa 01. 10. 2015, vyjadrenie zo dňa 12. 10. 2015, písomné podanie zo dňa 27. 10. 2015, pričom sadzba tarifnej odmeny predstavuje sumu 141,09 Eur, režijný paušál 8,39 Eur, DPH vo výške 20 % 29,90 Eur, spolu 179,38 Eur. Spolu za 7 úkonov právnej služby 1 255,66 Eur. Ďalej trovy právneho zastúpenia predstavujú dva úkony právnej služby vykonané v roku 2016 a to písomné podanie zo dňa 21. 01. 2016 a účasť na pojednávaní dňa 26. 01. 2016, základná sadzba tarifnej odmeny

141,09 Eur, režijný paušál 8,58 Eur, DPH vo výške 20 % 29,93 Eur, spolu 179,60 Eur. Spolu za úkony v roku 2016 359,20 Eur. Spolu teda trovy právneho zastúpenia predstavujú sumu 2 151,74 Eur“.

Proti rozsudku odvolanie podal odporca. Dôvodil, že okolnosti, za ktorých bola v predmetný deň vedená výrobná porada, sa týkala zmareného obchodu a to objednávky v hodnote 140 000 €. Obsahom ranej porady bolo pre všetkých pracovníkov zvýraznenie krajne nedbanlivého postupu navrhovateľa a bolo poukázané, že prišli o obchod za 140 000 € a že zodpovednosť je v nedbanlivostnom konaní navrhovateľa. V priamej súvislosti s opisom príčin a konkrétnym poukázaním na nedostatky navrhovateľ subjektívne neprímeraným spôsobom reagoval tak, že „to bolo dobre“, ďalej „čo si zákazník vymýšľa“, neprímerane reagoval, hodil v ruke veľkú šroubu o zem a povedal „ja so všetkým končím“ a odišiel. Bol preukázaný skutok, že z pracoviska navrhovateľ odišiel bezdôvodne a do práce sa už nevrátil.

Išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pretože odporca ako výrobná firma je viazaný konkrétnymi technologickými postupmi v zákazkovej výrobe a výpadok akéhokoľvek zamestnanca v reálnom čase vytvára časový stres a následne u výrobných pracovníkov deficit nedorobkov a neukončenie zákazky v reálnom čase. Charakter výrobu odporcu je výroba polo sériová, ktorá sa skladá z jednotlivých na seba nadväzujúcich výrobných uzlov a ak ktorýkoľvek uzol obsadený konkrétnym pracovníkom náhle vypadne a bez existujúceho dôvodu, je tak ohrozená celá polo sériová výroba.

Výroba odporcu je organizovaná rozdelením úkolov pre jednotlivé uzly na ranných poradách majiteľov firmy a firma nezamestnáva majstra výroby, ktorý by v prípade výpadkov mohol tieto eliminovať prerozdelením zamestnancov, preto sa musí spoľahnúť na to, že všetci pracovníci budú disciplinovaní dodržiavať fond pracovnej doby a plniť zavedené technologické postupy. Navrhovateľ bol takýmto pracovníkom.

Navrhovateľ preto v pracovnej zmluve uzavrel vzájomne dohodnutú klauzulu o tom, čo sa považuje v súvislosti s výrobnou firmou za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Firma odporcu nemá charakter obchodno-administratívnej spoločnosti, keď ojedinelý výpadok administratívneho pracovníka neznamena ohrozenie jej činnosti. Pri polo sériovej výrobe v štruktúre jednotlivých uzlov je situácia úplne iná. Bolo preto povinnosťou súdu skúmať tento charakter výroby a porovnať ho s tým, či takto definovaný pojem je v súlade s materiálnym poňatím definovaním vzťahov a či je odôvodnené za tejto situácie, aby v pracovnej zmluve blanketnú normu Zákonníka práce naplnili konkrétnym obsahom. Zamestnanec sa s odporcom ako so zamestnávateľom dohodol na tom, že bezdôvodné opustenie pracoviska je hrubé porušenie pracovnej disciplíny a môže byť s ním za tento skutok okamžite rozviazaný pracovný pomer. Rozhodnutím súdu došlo k určitému precedensu, na základe ktorého všetci ostatní zamestnanci spoločnosti nemusia dodržiavať ustanovenia dohodnuté v pracovnej zmluve, čo môže viesť k anarchii.

Súd okrem zohľadnenia ustanovenia v pracovnej zmluve mal posudzovať také konkrétne okolnosti výrobných porad, ktoré pre svoju závažnosť a adresnosť pre navrhovateľa boli tou rozhodujúcou skutočnosťou z hľadiska intenzity naplnenia závažného porušenia pracovnej disciplíny, keď objektom posudzovania bol navrhovateľ pri výrobných poradách a tento v súvislosti s obsahom porady opustil bez existujúceho dôvodu ako manifestáciu vzdoru aj celé pracovisko, na ktoré sa za účelom práce už nikdy nevrátil a vo výrobnom procese sa nikdy neobjavil.

Podľa presvedčenia odporcu, týmto dal súd za príklad pre ostatných pracovníkov spoločnosti, že keď spôsobia škodu spoločnosti, tak môžu v prípade jej prejednávania kedykoľvek odísť bez toho, aby ich stihol za to trest.

Odporca uviedol, že napáda všetky súvisiace výroky rozsudku.

K podanému odvolaniu sa vyjadril navrhovateľ. Uviedol, že odporca neuviedol z akého dôvodu v zmysle ust. § 205 ods. 1 OSP rozsudok napáda a len všeobecne uvádza tvrdenia, ktoré nemajú žiadny súvis s konaním. Viaceré informácie počas prvostupňového konania odporca ani neuviedol.

Zákonník práce taxatívne nedefinuje konania, ktoré možno považovať za zásadné porušenie pracovnej disciplíny a spôsob nastavenia sankcií, resp. možnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré je oprávnený použiť žalovaný v zmysle pracovných zmlúv a interných predpisov žalovaného, možno

považovať za neurčitý a veľmi ťažko preukázateľný. V každom konkrétnom prípade je nutné skúmať oprávnenosť použitej sankcie.

Navrhovateľ považuje za zavádzajúce tvrdenia žalovaného týkajúce sa údajnej škody, ktorú mal spôsobiť. Vznik údajnej škody a skutočnosť, že by ju mal spôsobiť žalobca, neboli do dnešného dňa nijakým žalovaným spôsobom preukázané.

Nie je možné považovať za relevantné odôvodnenie odvolania, nakoľko tieto tvrdenia žalovaný v rámci prvostupňového konania vôbec nepoužil (neoznačil) na svoju obranu. Navrhovateľ trval na tom, že nebol naplnený dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného.

Záverom navrhovateľ poukázal, že voči žalovanému je na Okresnom súde Banská Bystrica ku dňu podania vyjadrenia vedených 44 konaní (viaceré konania o neplatné skončenie pracovného pomeru, resp. vyplatenie mzdy). Žalovaný vykazuje aj výrazné nedoplatky (viac ako 300 000 €) voči rôznym štátnym inštitúciám.

Navrhovateľ, okrem potvrdenia rozsudku súdu prvého stupňa, žiadal nahradiť trovy odvolacieho konania a to právneho zastúpenia.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal vec v rozsahu určenom § 212 ods. 1 OSP bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP a rozsudok okresného súdu potvrdil podľa § 219 ods. 1 OSP ako vo výroku vecne správny.

V danej veci odvolací súd nezistil žiadne okolnosti, ktoré by spochybňovali správnosť rozsudku súdu prvého stupňa. Z obsahu spisu vyplýva, že procesný súd správne postupoval, keď vyhovel návrhu. Dôvody, pre ktoré tak urobil, okresný súd správne a podrobne rozobral v odôvodnení svojho rozsudku. S týmito dôvodmi sa v celom rozsahu stotožňuje aj odvolací súd a v podrobnostiach na ne odkazuje (§ 219 ods. 2 OSP).

Na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvého stupňa a k dôvodom odvolania krajský súd dodáva.

Je pravdou, že v pracovnej zmluve si účastníci dohodli klauzulu, podľa ktorej zamestnanec si je vedomí následkov hrubého porušenia pracovnej disciplíny, t. j. okamžitého zrušenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. To však nemožno vyhodnotiť ako nezvratný postup, ktorý musí nastať v prípade inkriminovaného skutku.

Naviac § 63 ods. 1 písm. e) sa viaže k výpovedi z pracovného pomeru a nie k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Je pravdou, že súčasná právna úprava pracovných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom umožňuje voľné zmluvné dojednanie účastníkov, ale iba v tých prípadoch, kde nie sú upravené zákonom. To znamená, že nemôže dôjsť k dojednaniu o tzv. „okamžitom zrušení pracovného pomeru“ za určitých podmienok. Zákon nepozná tzv. okamžité zrušenie pracovného pomeru, ale iba okamžité skončenie pracovného pomeru, ku ktorému zamestnávateľ môže pristúpiť iba v prípade § 68 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, t. j. ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu. Teda ani v tomto prípade nehovorí zákon o hrubom porušení pracovnej disciplíny.

Závažnosť porušenia pracovnej disciplíny hodnotí súd vždy podľa okolností toho ktorého prípadu. Na prípadné zmluvné dojednania účastníkov v tomto smere súd nemôže brať ohľad, pretože ako už bolo uvedené, zmluvná voľnosť nemôže ísť mimo rámca vymedzeného zákonom a závažnosť porušenia pracovnej disciplíny v prípade prejednávania pred súdom posudzuje vždy súd.

V odvolaní odporca poukazuje aj na skutočnosť, že charakter jeho výroby je výroba polo sériová, ktorá sa skladá z jednotlivých na seba nadväzujúcich výrobných uzlov a ak ktorýkoľvek uzol obsadený konkrétnym pracovníkom náhle vypadne, bez existujúceho dôvodu je ohrozená celá polo sériová výroba.

V tejto súvislosti odvolací súd súhlasí s názorom odporcu, že ak by pracovník opustil pracovisko a tým spôsobil „zrútenie“ výrobného cyklu, mohlo by sa jednať o dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru.

V prípade navrhovateľa však skutok opustenia pracoviska sa neviazal na výrobný proces, ale na poradu a jeho opustenie pracoviska nespôsobilo poruchy vo výrobnom procese.

Treba tiež prisvedčiť navrhovateľovi, že odvolanie odporcu neuvádza vôbec z akého dôvodu v zmysle ust. § 205 ods. 1 OSP rozsudok súdu prvého stupňa napáda.

Odvolací súd je v zmysle ust. § 212 ods. 1 OSP rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný. Ust. § 205 ods. 1, 2 zakotvuje za akých podmienok možno podať odvolanie.

Podľa ust. § 213 ods. 1 OSP, odvolací súd je viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvého stupňa s výnimkami ustanovenými v ods. 2 až 7. Znamená to, že odvolací súd nemôže bez ďalšieho prehodnocovať závery súdu prvého stupňa, nemôže bez doplnenia dokazovania, alebo opakovaním vykonaných dôkazov zmeniť rozsudok súdu prvého stupňa. Zrušiť rozsudok súdu prvého stupňa môže iba za podmienok uvedených v § 221 ods. 1 OSP.

Odvolateľ nenavrhol vykonať ďalšie dokazovanie, pretože dôkazy nemohol navrhnúť pred súdom prvého stupňa, alebo zopakovať už vykonané dokazovanie a odvolací súd pre takýto postup nevidel dôvod.

Odvolateľ tiež nepoukázal na závažné porušenia postupu súdu prvého stupňa, ktorý podmieňoval postup podľa ust. § 221 ods. 1 OSP a to znamená, že nebol ani dôvod z tohto hľadiska prehodnocovať rozsudok súdu prvého stupňa a pristúpiť k jeho zrušeniu.

V odvolacom konaní bol plne úspešný navrhovateľ. S poukazom na ust. § 224 ods. 1 OSP s použitím ust. § 142 ods. 1 OSP prináleží mu aj plná náhrada účelne vynaložených trov odvolacieho konania. Tieto trovy si navrhovateľ uplatnil, pokiaľ ide o trovy právneho zastúpenia, a bolo mu potrebné priznať za písomné podanie - vyjadrenie sa k odvolaniu za základnú sadzbu tarifnej odmeny 141,09 €, režijný paušál 8,58 €, DPH 20 % v sume 29,93 €, spolu 179,60 €. Túto sumu je odporca povinný zaplatiť navrhovateľovi na účet jeho právneho zástupcu do troch dní.

O veci senát odvolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.