

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 5CoPr/2/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215210090
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 08. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Milan Chalupka
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1215210090.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Milana Chalupku a členov senátu JUDr. Juraja Považana a JUDr. Janky Richterovej v právnej veci žalobcu: P. Z., H.. XX.XX.XXXX, R. C.: Z. X, C., v zast.: advokát JUDr. Ivan Klementis, so sídlom: Mudrochova 2, Bratislava, proti žalovanému: Diligentia RC., s.r.o., IČO: 46 008 616, so sídlom: Ivánska cesta 12, Bratislava, v zast.: Advokátska kancelária RELEVANS, s.r.o., so sídlom: Dvořákovo nábrežie 8A, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II, č.k.: 19Cpr/2/2015-89 zo dňa 03.12.2015, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
Žalobcovi sa priznáva náhrada trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 doručené žalobcovi 21.03.2015 je neplatné a že pracovný pomer trvá aj naďalej. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi trovy konania a to trovy právneho zastúpenia v sume 389,18 €, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť na účet 2. Okresného súdu Bratislava II súdny poplatok v sume 99,50 €, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil podľa § 68 ods. 1, 2, § 70, § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a vecne tým, že návrhom zo dňa 17.04.2015 doručeným tunajšiemu súdu dňa 20.04.2015, sa navrhovateľ domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané mu odporcom dňa 27.02.2015 je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá.

3. Svoj návrh odôvodnil tým, že dňa 29.03.2013 uzatvoril s odporcom pracovnú zmluvu, na základe ktorej vznikol medzi navrhovateľom a odporcom pracovný pomer, a to ku dňu 01.04.2013 (ďalej ako "pracovná zmluva"). Na základe pracovnej zmluvy pre odporcu vykonával prácu na pozícii Manažér expanzie - časť akvizícií. Odporca počnúc decembrom 2014 doručoval opakovane každý mesiac navrhovateľovi oznámenie o trvaní prekážok na strane zamestnávateľa pre príslušné obdobie, ktorým navrhovateľovi oznamoval, že na strane odporcu pretrvávajú v príslušnom období prekážky v práci na strane zamestnávateľa a navrhovateľ sa nemusí dostavovať na miesto svojho dojednaného výkonu práce (na pracovisko) a to až do oznámenia zmeny tohto stavu (až do okamihu odstránenia trvania prekážok na strane zamestnávateľa). Ako posledné bolo navrhovateľovi doručené oznámenie odporcu zo dňa 27.02.2015, ktorým bolo navrhovateľovi oznámené, že na strane odporcu ako zamestnávateľa pretrvávajú prekážky v práci a navrhovateľ sa nemusí dostavovať na miesto svojho dojednaného výkonu práce (na pracovisko), a to až do oznámenia zmeny tohto stavu (až do okamihu odstránenia trvania prekážok na strane zamestnávateľa).

4. Dňa 21.03.2015 bolo navrhovateľovi doručené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany odporcu zo dňa 27.02.2015 (ďalej len "okamžité skončenie pracovného pomeru"), a to z dôvodu údajného závažného porušenia pracovnej disciplíny. Odporca odôvodnil okamžité skončenie pracovného pomeru uvedením nasledovných dôvodov:

- a) dlhotrvajúca neospravedlnená absencia navrhovateľa v práci,
- b) výkon práce pre seba, prípadne pre iné osoby v rámci pracovného času,
- c) nerešpektovanie príkazov a pokynov nadriadených,
- d) dôvodné podozrenie z prijímania darov alebo iných výhod v súvislosti s výkonom zamestnania,
- e) zavinené porušovanie bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov,
- f) úmyselné poškodzovanie majetku zamestnávateľa (odporcu),
- g) konanie zamestnanca (navrhovateľa), pri ktorom zamestnanec úmyselne použil, v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre zamestnávateľa.

5. Navrhovateľ odporcovi listom zo dňa 24.03.2015 oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na tom, aby ho odporca naďalej zamestnával a prideloval mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Navrhovateľ mal za to, že odporca pracovný pomer založený pracovnou zmluvou skončil neplatne z dôvodu, že odporca v okamžitom skončení pracovného pomeru neuviedol akékoľvek skutkové vymedzenie údajného porušenia pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa, nešpecifikoval akékoľvek údaje o čase/období, v ktorom malo dôjsť zo strany navrhovateľa k údajnému porušeniu pracovnej disciplíny a nepreukázal existenciu dôvodov, ktoré majú zakladať porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa. Pre absenciu skutkového vymedzenia konania navrhovateľa v okamžitom skončení pracovného pomeru toto nespĺňa ani len formálne predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru požadované Zákonníkom práce. Zároveň nie je ani zrejmé, akými úvahami sa odporca riadil pri posudzovaní závažnosti porušenia pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa. Z uvedených dôvodov žiadal návrhu vyhovieť a priznať navrhovateľovi právo na náhradu trov konania.

6. Odporca vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu doručenom súdu dňa 16.07.2015 žiadal návrh ako neopodstatnený zamietnuť. Poukázal na to, že navrhovateľ bol ako člen managementu odporcu zodpovedný za vyhľadávanie targetov s potenciálom na akvizíciu zo strany zamestnávateľa. Po zmenách v spoločnosti odporcu, ku ktorým došlo koncom roka 2014, začal odporca vykonávať rozsiahly audit a riadnu kompletnú inventúru oddelení odporcu, pri ktorej sa zistilo, že navrhovateľ neehospodárne vynakladal prostriedky odporcu zverené mu na zabezpečenie technického chodu predajní, ktorá neehospodárnosť spočívala v nákupe tovarov a služieb, technického vybavenia a zariadenia predajní, v obstaraní stavebných úprav a fit-outov priestorov týchto prevádzok pre odporcu, bez súťaže, od spriaznených dodávateľov, za ceny, absolútne nezodpovedajúce obvyklým trhovým cenám a niekoľkonásobne premrštené. Priebežné výsledky vnútornej kontroly ukázali, že ceny, za ktoré navrhovateľ nákupy uskutočňoval, nezodpovedali kvalite dodaných tovarov a služieb, a zvýšené ceny nebolo možné podložiť ani získaním iných (nemajetkových) výhod či benefitov na strane odporcu. Nehospodárnym nakladaním s majetkom a finančnými prostriedkami odporcu navrhovateľ spôsobil odporcovi rozsiahlu škodu. Skutočnosti, ktorými odporca opísal konanie navrhovateľa v okamžitom skončení pracovného pomeru predstavovali porušenie pracovnej disciplíny závažnej intenzity, sú dostatočne určité, zrozumiteľné a konkrétne vzhľadom na okolnosti, ktoré okamžitému skončeniu predchádzali. Z týchto okolností muselo byť navrhovateľovi zrejmé, aké sú skutočné dôvody odporcu, pre ktoré s ním odporca ukončuje pracovný pomer, t.j. v akom konkrétnom konaní spočívalo závažné porušenie pracovnej disciplíny z jeho strany. Z uvedených dôvodov odporca považoval okamžité skončenie pracovného pomeru za dané v súlade so zákonom.

7. Po vykonanom dokazovaní mal súd prvej inštancie za preukázané, že medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že pracovný pomer navrhovateľa vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2013, pričom navrhovateľ bol prijatý na pracovnú pozíciu "Manažér expanzie - časť akvizícií". Spornou nebola ani skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo navrhovateľovi dané písomne zo dňa 27.02.2015, ktorú navrhovateľ riadne prevzal dňa 21.03.2015. Navrhovateľ v konaní namietal najmä tú skutočnosť, že odporca v okamžitom skončení pracovného pomeru neuviedol akékoľvek skutkové vymedzenie porušenia pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa, nešpecifikoval údaje o období, v ktorom k tomuto porušeniu malo dôjsť ako aj to, že odporca nepreukázal existenciu dôvodov, ktoré majú zakladať porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa. Vzhľadom na

absenciu skutkového vymedzenia konania navrhovateľa v okamžitom skončení pracovného pomeru má navrhovateľ za to, že tento právny úkon odporcu nespĺňa formálne predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru požadované Zákonníkom práce.

8. Súd po vykonanom dokazovaní prisvedčil argumentácií navrhovateľa. Z obsahu napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 vyplýva, že odporca s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer s poukazom na existenciu vyššie menovaných prípadov, v ktorých mal navrhovateľ závažne porušiť pracovnú disciplínu.

9. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). K okamžitému skončeniu pracovného pomeru môže zamestnávateľ pristúpiť iba v prípade, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo v prípade, že porušil závažne pracovnú disciplínu. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť daný. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (viď § 74 Zákonníka práce). Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovno- právnych úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený (judikát NS SR 5 Cdo 74/2008). Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Súd je povinný okamžité skončenie pracovného pomeru odporcom ako zamestnávateľom s navrhovateľom ako zamestnancom preskúmať z hľadiska, či boli splnené všetky vyššie uvedené hmotnoprávne podmienky skončenia pracovného pomeru, čo sa v tomto prípade nestalo.

10. Zákonník práce stanovuje pre skončenie pracovného pomeru formálne i materiálne náležitosti, ktoré musia byť splnené súčasne. To znamená, že nepostačuje splnenie a dodržanie formálnych náležitostí skončenia pracovného pomeru bez toho, aby boli splnené materiálne náležitosti, ale tiež súčasne nepostačuje splnenie len materiálnych náležitostí, ak zároveň neboli dodržané formálne náležitosti, ktorých splnenie Zákonník práce vyžaduje k tomu, aby skončenie pracovného pomeru bolo platné.

11. Po preskúmaní sporného okamžitého skončenia pracovného pomeru navrhovateľa zo dňa 27.02.2015 dospel súd k záveru, že toto nespĺňa materiálne náležitosti, pretože i keď je dodržaná písomná forma a bolo doručené navrhovateľovi, nie sú v ňom dôvody skončenia pracovného pomeru dostatočne skutkovo vymedzené, resp. konkretizované tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť (§ 70 Zákonníka práce).

12. Pod skutkovým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru je z hľadiska prejednávanej veci potrebné rozumieť opísanie konkrétneho konania navrhovateľa, ktoré je dôvodom tohto skončenia pracovného pomeru. Takýto dôvod treba v písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru uviesť vždy tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré druhého účastníka pracovného pomeru vedú k tomu, že rozvážuje pracovný pomer; ak takýto dôvod nebol takto uvedený, skončenie pracovného pomeru je neplatné.

13. V danom prípade podľa názoru tohto súdu vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia právneho pomeru nebolo náležite skutkovo a časovo vymedzené, čo spôsobuje neplatnosť tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru. V okamžitom skončení pracovného pomeru sú všetky dôvody uvedené neurčito. Nie sú v ňom uvedené žiadne konkrétne pochybenia v pracovnej disciplíne, ktorými mal navrhovateľ naplniť dôvody skončenia pracovného pomeru, ako napríklad uvedenie, akých dní sa neospravedlnená absencia týkala, v čom presne a konkrétne spočíval výkon práce navrhovateľa pre seba samého alebo pre iné osoby (bližšie neidentifikovaných), uvedenie konkrétnych príkazov a pokynov nadriadených, ktoré navrhovateľ nerešpektoval, špecifikovanie prípadov, pri ktorých navrhovateľ bez oprávnenia prijímal dary či iné výhody v súvislosti s výkonom zamestnania, označenie bezpečnostných predpisov, ktoré navrhovateľ porušil, uvedenie, kedy, kde, v akom rozsahu navrhovateľ úmyselne poškodil majetok odporcu a opis konania navrhovateľa, pri ktorom použil informácie pri práci pre zamestnávateľa.

14. Skutočnosti zakladajúce závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru sú tak len vo všeobecnej rovine, bez ich bližšej konkretizácie, pričom nie je zrejmé, z čoho odporca pri ich definovaní vychádzal. Za daného skutkového stavu v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru nebolo zrejmé, v čom konkrétne malo spočívať jeho závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd takto nemohol posúdiť ani intenzitu porušenia pracovnej disciplíny ako aj dodržanie lehoty odporcom na danie výpovede (§ 68 ods. 2 Zákonníka práce).

15. Bez presnej špecifikácie a uvedenia konkrétnych dôvodov skončenia pracovného pomeru aj s ich skutkovým opisom nie je možné v súdnom konaní preskúmať dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z materiálneho (obsahového) hľadiska. Takéto skončenie pracovného pomeru je neurčité, nepreskúmateľné a teda robí tento právny úkon neplatným.

16. Vzhľadom na vyššie uvedené, súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, a že pracovný pomer stále trvá.

17. Nakoľko už táto skutočnosť, preukázaná vykonaným dokazovaním, robí právny úkon odporcu spočívajúci v okamžitom skončení pracovného pomeru s navrhovateľom neplatným, súd ďalšie dokazovanie navrhnuté odporcom z dôvodu hospodárnosti konania zamietol.

18. O trovách konania bolo rozhodnuté podľa § 142 ods. 1 O. s. p. v zmysle ktorého súd zaviazal odporcu ako neúspešného účastníka konania povinnosťou zaplatiť navrhovateľovi ako úspešnému účastníkovi trovy právneho zastúpenia.

19. Zároveň súd zaviazal neúspešného odporcu na zaplatenie súdneho poplatku za návrh v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Z.z. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov, nakoľko navrhovateľ ako poplatník bol v súlade s § 4 ods. 2 písm. d) cit. zákona od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel. Výšku súdneho poplatku súd určil podľa Sadzovníka súdnych poplatkov, položka 1, písm. b).

20. Proti tomuto rozhodnutiu podal odvolanie žalovaný, ktorý žiada, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu zrušil a vec mu vrátil späť na ďalšie konanie. Zároveň žiada priznanie práva na náhradu trov odvolacieho konanie.

Svoje odvolanie odôvodnil podľa § 205 ods. 2 písm. c/, d/, f/ O.s.p. Žalovaný vo svojom odvolaní nesúhlasí s názorom prvoinštančného súdu, že v Okamžitom skončení nebol dostatočne skutkovo vymedzený dôvod, pre ktorý bol s žalobcom rozviazaný pracovný pomer. Žalovaný vo svojom odvolaní poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/109/2001, sp. zn. 3Cdo/12/2008, rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo/1760/2002, sp. zn. 21 Cdo/2374/2000, ďalej na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/109/2001, 59/1996 ZSP zo dňa 01.05.1996. Žalovaný poukazuje na to, že z aktuálnej rozhodovacej praxe vyplýva, že: Skutočnosti, ktoré boli dôvodom okamžitého rozviazania pracovného pomeru so zamestnancom nie je potrebné v písomnom prejave vôle zamestnávateľa rozvádzať do všetkých podrobností. Potreba konkretizácie týchto skutočností je od prípadu k prípadu iná, pričom v niektorých prípadoch postačuje celkom stručné uvedenie týchto skutočností, v podstate zhodné s ich uvedením v Zákonníku práce. Dokonca so zreteľom na to, čo rozviazaniu pracovného pomeru medzi účastníkmi predchádzalo, je nepochybné, čo je jeho dôvodom, stačí i púha citácia zákona.

21. Žalovaný ďalej uvádza, že voľnosť pri formulácii skutkového vymedzenia dôvodov je ohraničená schopnosťou preukázania, že medzi účastníkmi nemohlo byť sporné, aké boli skutočné dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, resp. schopnosťou preukázania, že z okolností, ktoré okamžitému skončeniu predchádzali, muselo byť obom účastníkmi zrejmé, prečo bol pracovný pomer rozviazaný.

22. K dôvodu časového vymedzenia pre okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaný uvádza, že k riadnemu vymedzeniu dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru nie je potrebné, aby toto obsahovalo aj údaj o tom, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité zrušenie pracovného pomeru, alebo o tom, kedy tento dôvod vznikol, alebo či bol dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru predmetom vyšetrovania iného orgánu, ako aj bez týchto údajov je nepochybné, prečo bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer. Žalovaný poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/156/2013 zo dňa 14.10.2013.

23. Žalovaný je toho názoru, že súd prvej inštancie si názor o neplatnosti Okamžitého skončenia urobil iba na základe: oboznámenia sa s písomne zachyteným prejavom vôle odporcu - Okamžitého skončenia a to je jeho doslovného znenia a tej skutočnosti, že navrhovateľ sa všeobecne vyjadril, že si nie je vedomý žiadneho porušenia pracovnej disciplíny z jeho strany. Žalovaný tvrdí, že prvoinštančný súd sa ani nepokúsil odstrániť rozporupnosť a nejasnosť tvrdenia navrhovateľa, že by mal absenciu v práci, alebo že by do práce nechodil s výpoveďou P.Ďalej žalovaný namieta, že prvoinštančný súd nikde v odôvodnení neuvádza úvahy, ktorými sa pri hodnotení dôkazov riadil a nevysvetľuje prečo sa na výpoveď jedného účastníka konania rozhodol v celom rozsahu prihliadnuť, zatiaľ čo na výpoveď druhého účastníka konania neprihliadol vôbec.

24. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca, ktorý považuje postup a rozhodnutie súdu prvej inštancie za správne a navrhuje, aby odvolací súd predmetný rozsudok potvrdil a priznal žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania. 25. Žalobca poukazuje na to, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.02.2015 doručené žalobcovi dňa 21.03.2015 trpí nedostatkom určitosti prejavu vôle žalovaného, spočívajúce v tom, že vymedzený dôvod O.s.p. je iba vo všeobecnej rovine, nenapĺňa jeho identifikačný účel aby nemohlo dôjsť k jeho dodatočnej zmene s inými dôvodmi a bez presnej špecifikácie s uvedením konkrétnych dôvodov ich skutkovým opisom nie je tento možné z materiálneho hľadiska preskúmať. Žalobca poukazuje na to, že platí zásada, že právny úkon treba posudzovať podľa stavu v čase, keď tento bol voči adresátovi urobený. Dodatočné konkretizovanie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru doplnením neuvedených údajov, ich obsahu nemožno po skončení považovať za súčasť okamžitého skončenia pracovného pomeru a je sankcionované neplatnosťou. Žalobca ďalej poukazuje na to, že žalobca nebol zo strany žalovaného žiadnym spôsobom kontaktovaný a na žiadne jeho porušovanie pracovnej disciplíny ani len upozornený a v čase doručenia OSPP ani nevedel, ktoré skončenie pracovnej disciplíny sa mu vytýka a čo je dôvodom na jeho okamžité skončenie pracovného pomeru. Taktiež žalobca poukazuje na to, že žalovaný bližšiu konkretizáciu dôvodov uvedených v OSPP doplnil až vo svojom podaní zo dňa 30.06.2015. Úvahy žalovaného o protichodnosti a spornosti tvrdeniach účastníkov vo vykonanom dokazovaní a nečinnosti súdu k ich odstráneniu sú rýdzo účelové, nemajú oporu v zákonníku práce a rozhodovacej praxe súdov. Žalobca ďalej uvádza, že v čase doručenia OSPP nevedel, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa mu žalovaným vytýka a čo je dôvodom na jeho okamžité skončenie pracovného pomeru.

26. K vyjadreniu žalobcu sa vyjadril žalovaný. Žalovaný vo vyjadrení tvrdí, že skutkové vymedzenie dôvodov, zvolené odporcom v Okamžitom skončení pracovného pomeru je postačujúce, pričom poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp .zn. 6Co/156/2013 zo dňa 14.10.2013. Žalovaný uvádza, že obsah prejavenej vôle, zachytenej v Okamžitom skončení pracovného pomeru nemusel byť objektívne poznateľný každým, t.j. akýmikoľvek tretími nezainteresovanými stranami. Stačí, ak bola pochopená adresátom tohto prejavu vôle. Žalovaný opätovne uvádza, že rozsah konkretizácie a skutkového vymedzenia dôvodov okamžitého skončenia pracovnoprávneho pomeru nie je platným právom regulovaný.

27. Odvolací súd, viazaný rozsahom (§ 379 C.s.p.) a odvolacími dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 C.s.p.), preskúmal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania, vzhľadom k tomu, že nebolo potrebné zopakovať, resp. doplniť dokazovanie a dôležitý verejný záujem si to nevyžadoval (§ 385 ods. 1 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je opodstatnené.

28. Súd prvej inštancie vo veci samej riadne zistil skutkový stav veci, vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 185 ods. 1, 2, 3 C. s. p.) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti návrhu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 C. s. p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite, jasne a výstižne odôvodnil (§ 220 ods. 1, 2 C. s. p.).

29. Vzhľadom na skutočnosť, že odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje i s odôvodnením napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa, obmedzil odvolací súd odôvodnenie potvrdzujúceho rozhodnutia na konštatovanie správnosti dôvodov uvedených súdom prvého stupňa v zmysle ust. § 387 ods. 2 C.s.p.

30. Podľa ust. § 68 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin; b/ porušil závažne pracovnú disciplínu.

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

32. V zmysle citovaného ustanovenia závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavineným porušením pracovnej disciplíny a základných právnych povinností zamestnanca, ktoré stanovuje § 81 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

33. Predmetom sporu je určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vykonaným dokazovaním bolo zistené, že žalovaný písomným podaním zo 27. februára 2015, ktoré bolo žalobcovi doručené 21. marca 2015 okamžite žalobcovi zrušil pracovný pomer. Ako dôvod skončenia pracovného pomeru bola uvedená:

- a) dlhotrvajúca neospravedlnená absencia navrhovateľa v práci,
- b) výkon práce pre seba, prípadne pre iné osoby v rámci pracovného času,
- c) nerešpektovanie príkazov a pokynov nadriadených,
- d) dôvodné podozrenie z prijímania darov alebo iných výhod v súvislosti s výkonom zamestnania,
- e) zavinené porušovanie bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov,
- f) úmyselné poškodzovanie majetku zamestnávateľa (odporcu),
- g) konanie zamestnanca (navrhovateľa), pri ktorom zamestnanec úmyselne použil, v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre zamestnávateľa.

34. Odvolací súd sa nestotožnil s námietkou žalovaného, že v okamžitom skončení pracovného pomeru dostatočne skutkovo vymedzil dôvod, pre ktorý bol s žalobcom rozviazaný pracovný pomer. Pre formálnu platnosť výpovede zákon požaduje, aby vo výpovedi uvedené konanie, ktoré napĺňa uplatnený výpovedný dôvod, nebolo možné zameniť s iným dôvodom resp. konaním. Výpovedný dôvod je vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, pokiaľ sú jeho skutkové okolnosti uvedené vo výpovedi tak, že tvoria skutok nezameniteľný s iným skutkom. Takto skutkovo vymedzený dôvod musí byť potom možné subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát § 63 ods. 1 ZP. Potrebná miera skutkového vymedzenia bude potom záležať od toho-ktorého výpovedného dôvodu. Takáto požiadavka má zabezpečiť, že uplatnený výpovedný dôvod sa nebude môcť dodatočne meniť, čo je dôležité pre prípadnú obranu zamestnanca, že výpovedný dôvod nie je daný. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu jej neurčitosti. Judikatúra zastáva názor, že ak nie je možné zo samého znenia písomnej výpovede z pracovného pomeru pre neurčitosť, či nezrozumiteľnosť prejavu vôle dôvodiť, v čom spočíva skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, je výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi neplatným právnym úkonom len vtedy, ak ani výkladom prejavu vôle nemožno zistiť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď (5 Cdo 56/2008, R 29/1997 ČR). Okamžité skončenie pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi nie sú dôvody skončenia pracovného pomeru dostatočne skutkovo vymedzené, tak aby nebolo možné tieto dôvody dodatočne zameniť s iným skutkom, ktorý by bol možný považovať za výpovedný dôvod. Podľa názoru odvolacieho súdu v predmetnom prípade nebolo vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru náležite skutkovo a časovo vymedzené.

35. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil.

36. O trovách odvolacieho konania rozhodol súd podľa § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. V odvolacom konaní súd úspešnému žalobcovi náhradu trov konania priznáva v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

37. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 C.s.p., § 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).
Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods.2 C.s.p.).

Dovolaťel musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolaťela musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolaťelom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolaťelom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolaťel v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolaťel uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolaťel uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 C.s.p.).