

Súd: Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
Spisová značka: 10Cpr/33/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3521202498
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Stachovič
ECLI: ECLI:SK:OSNM:2022:3521202498.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Novom Meste nad Váhom, pred sudcom JUDr. Andrejom Stachovičom, v spore žalobcu: Š. K., nar. XX.XX.XXXX, bytom W. V. XXX/XX Z., XXX XX T., zastúpeného Y. V. K. U., bytom W. V. XXX/XX Z., XXX XX T., proti žalovanému: J. L. L. C. I., K.: XX XXX XXX, so sídlom U. XX, XXX XX T., zastúpenému: Y. & I.-S., L.C.I., IČO: XX XXX XXX, so sídlom V. XX, XXX XX F., o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Žaloba sa zamieťa.

Žalovanému sa priznáva nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca podaním došlým súdu dňa 24.08.2021 sa domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným zo dňa 29.06.2021 je neplatné, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.07.2008 trvá, že žalobca je povinný nastúpiť na pracovný výkon k žalovanému dňa 01.01.2022 a žalovaný je povinný umožniť žalobcovi uvedený nástup a aby súd uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobcovi trovy konania. Žalobný návrh žalobca dôvodil tým, že: „Pracovný pomer žalobcu ako zamestnanca so žalovaným ako zamestnávateľom vznikol pracovnou zmluvou zo dňa 14.07.2008. Dňa 31.10.2018 žalovaný neplatne skončil okamžite pracovný pomer so žalobcom. V uvedený deň žalobca ako zamestnanec žalovaného odmietol podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru a trval na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ aj naďalej zamestnával. Následne žalobca podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okresný súd Nové Mesto nad Váhom rozsudkom č. k. 7Cpr/1/2019 zo dňa 30.01.2020 rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi dňa 31.10.2018 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou dňa 14.07.2008 aj naďalej trvá. Uvedené následne potvrdil aj jednoglasne senát Krajského súdu v Trenčíne ako odvolací súd rozsudkom č. k. 5CoPr/3/2020 zo dňa 17.03.2021, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 14.04.2021. Skutočnosť, že žalobca bol aj naďalej členom odborového orgánu Odborovej organizácie GINN a trval na tom, aby ho žalovaný aj naďalej zamestnával bolo dokázané aj v rámci súdneho konania. Dňa 06.04.2021 žalobca ako prvý z vlastnej iniciatívy vyzval listom doručeným dňa 07.04.2021 žalovaného k rokovaniu, ktoré sa týkalo dňa opätovného nástupu do zamestnania, pracovnej zmluvy, vyplatenia náhrady mzdy, úrokov z omeškania atď., v záujme dohodnúť sa osobne so žalovaným kompromisom, nakoľko sa chcel vyhnúť ďalšiemu súdnemu sporu. Dňa 22.04.2021 žalobca prevzal od žalovaného Oznámenie o umožnení pokračovať v práci, ktoré v celom rozsahu v zmysle jeho obsahu bolo odignorovaním výzvy žalobcu k rokovaniu, nakoľko žalovaný na ňu v obsahu textu nepoukázal ani jedným slovom. Dňa 26.04.2021 žalobca opätovne vyzval listom doručeným dňa 27.04.2021 žalovaného k osobnému rokovaniu, ktoré sa týkalo nástupu do práce, pracovnej zmluvy a iného, kde žalobca žalovaného upozorňoval, že nemôže nastúpiť späť do práce, kedy si

žalovaný zmyslí, nakoľko so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer a uvedeným nezákonným konaním vytvoril na strane žalobcu prekážku, ktorá mu bráni sa vrátiť okamžite späť do práce k žalovanému. Dňa 20.05.2021 žalobca prevzal 2 listy od žalovaného, v ktorých žalovaný skonštatoval, že žalobcovi dal neospravedlnené absencie, avšak pracovný pomer naďalej trvá, čo žalobca považoval za nonsens a za ďalšiu šikanu, ktorú žalovaný ako zamestnávateľ už roky svojím nezákonným konaním spôsobuje žalobcovi ako zamestnancovi a uvedené rieši s príslušným Inšpektorátom práce. Ďalej v liste žalovaný konštatoval, že sa nebráni konštruktívnym rozhovorom so zástupcami zamestnancov, avšak v skutočnosti výzvu žalobcu ako člena odborového orgánu Odborovej organizácie GINN na vzájomné rokovanie žalovaný ignoroval a do dnešného dňa (podania žaloby) ignoruje. Dňa 15.07.2021 si žalobca prevzal od žalovaného poštovú zásielku, v ktorej žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom ku dňu 29.06.2021 z dôvodu neospravedlnených absencií a že absencia naďalej trvá. Žalobca má za to, že uvedené okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu, že žalobca opakovane vyzýval žalovaného na vzájomné rokovanie o nástupe späť do zamestnania, nakoľko jediným dôvodom, prečo žalobca okamžite nenastúpil je, že mu žalovaný svojím nezákonným konaním spôsobil prekážku na jeho strane, o čom žalovaného opakovane informoval. Žalovaný žalobcovi nielenže svojím nezákonným konaním spôsobil a zavinil existenčnú krízu, psychické problémy a šikanu, sťaženie jeho spoločenského uplatnenia, ale ho aj donútil vycestovať za prácou do zahraničia, nakoľko v Slovenskej republike mal problém sa zamestnať, keďže o súdnom spore so žalovaným vedeli aj iní zamestnávatelia. Neskôr v mesiaci jún 2020 bol žalobca nútený si založiť SZČO a v mesiaci júl 2020 uzatvoriť Zmluvu o dielo so spoločnosťou F. L..C..I., ktorá trvala do 31.12.2021, a ktorá je zároveň prekážkou na strane žalobcu, aby mohol okamžite nastúpiť späť do práce k žalovanému, ktorú zavinil žalovaný. Žalobca sa ako dodávateľ zaviazal o riadne a včasné vykonanie diela bez väd, v prípade, že tak nespraví je v zmysle čl. VI. uvedenej zmluvy povinný uhradiť objednávateľovi zmluvné pokuty, skutočnú škodu a ušlý zisk. Na základe uvedeného konania žalovaného má žalobca za to, že žalovaný opakovane porušuje zákon a so žalobcom jedná ako s druhoradým a neschopným. Je nelogické a nemorálne, aby žalovaný očakával od žalobcu ako slabšieho subjektu, aby celé obdobie súdneho sporu bol bez obchodnoprávných alebo pracovnoprávných záväzkov, ktorými si zabezpečil finančný príjem a rovnako očakával, že nastúpi späť do práce na počkanie aj napriek hroziacim a likvidačným sankciám v zmysle vyššie uvedenej zmluvy. Vzhľadom na vyššie uvedené má žalobca za to, že mal záujem a najlepším úmyslom sa osobne stretnúť so žalovaným a dohodnúť si deň na opätovný nástup do práce tak, aby sa vyhlili vzájomným súdnym sporom. Žalovaný uvedené skutočnosti odignoroval aj napriek tomu, že už raz nezákonne skončil okamžite pracovný pomer so žalobcom a opakovane porušil príslušné právne predpisy. Dňa 19.07.2021 žalobca opakovane oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.“

2. Dňa 01.10.2021 bolo súdu doručené vyjadrenie žalovaného k žalobe, v ktorom žiadal predmetnú žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť z dôvodu, že: „Žalobca v žalobe neuvádza žiadne konkrétne právne relevantné skutočnosti, ktoré by zakladali neplatnosť skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovaného zo dňa 29. júna 2021, a teda žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali petitú podanej žaloby. Navyše výrok III. petitú žaloby nemá oporu v právnej úprave, pretože Zákonník práce ani iný právny predpis neumožňuje určiť súdu konkrétny deň nástupu do práce, nezávislý od právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Výrok III. považujeme za nevykonateľný. Výrok IV. petitú žaloby považujeme za nedôvodný nielen preto, že nie sú splnené podmienky na vyhovieť žalobe - výroku I. až III. petitú, ale aj preto, že nemá oporu v aktuálnej úprave Civilného sporového poriadku. V žalobe je ako právna zástupkyňa žalobcu uvedená pani Y. V. K. U.. V samotnej žalobe sa nespomína, že by žalobca predkladal aj relevantnú plnú moc, ktorou túto zástupkyňu splnomocnil na zastupovanie pred súdom, a medzi prílohami žaloby doručenými žalovanému súdom plná moc predložená nebola. V konkrétnom prípade nemôže ísť ani o prípad zákonného zastúpenia. Pre ďalší procesný postup preto bude potrebné vyjasniť otázku právneho zastúpenia žalobcu. Medzi sporovými stranami nie je sporné, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bol založený pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14. júla 2008 (príloha č. 1 žaloby). Nie je sporné ani to, že v zmysle rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 17. marca 2021, č. k. 5CoPr/3/2020-387, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 14. apríla 2021, bolo potvrdené rozhodnutie Okresného sud Nové Mesto nad Váhom zo dňa 30. januára 2020, č. k. 7Cpr/1/2029- 285 ako súdu prvej inštancie súdu, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným zo dňa 31.10.2018 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.07.2008 naďalej trvá (ďalej len „Rozsudok“). Znamená to, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trval a spravoval sa pracovnou zmluvou zo dňa 14. júla 2008. Dôsledkom potom je, že povinnosťou žalobcu bolo bezprostredne po právoplatnosti

Rozsudku - teda po 14. apríli 2021 nastúpiť na výkon práce u žalovaného v súlade s platnou pracovnou zmluvou. Je faktom, že žalobca po vydaní rozhodnutia odvolacieho súdu odoslal žalovanému list datovaný 4. apríla 2021, ktorý bol doručený žalovanému 7. apríla 2021, ktorým informoval žalovaného o vydaní Rozsudku a o jeho záujme nastúpiť na výkon práce. Žalobca mal okrem toho úmysel prerokovať rôzne iné otázky, z ktorých mnohé nesúviseli s Rozsudkom a už vôbec nie s možnosťou nastúpiť na výkon práce. Znamená to, že minimálne začiatkom apríla 2021 si bolo žalobca vedomý toho, že súd vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, a teda že bude môcť v prípade záujmu nastúpiť na výkon práce. Obdobný list bol doručený žalovanému dňa 31. marca 2021 aj zo strany Odborového zväzu GINN, ktorý v mene žalobcu oznamoval, že žalobca je pripravený okamžite nastúpiť na výkon práce. V žiadnom dokumente doručenom žalovanému nebolo spomenuté, že žalobcovi bráni v nastúpení na výkon práce nejaká prekážka, a už vôbec nie existencia zmluvného vzťahu žalobcu so spoločnosťou F., L..C..I.. (príloha č. 10 žaloby). V deň nadobudnutia právoplatnosti Rozsudku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 31. októbra 2018 so žalobcom preto žalovaný listom - datovaným 14. apríla 2021, doručeným žalobcovi 22. apríla 2021, vzhľadom na prejavovaný záujem žalobcu o vykonávanie práce u žalovaného oznámil, že žalovaný je pripravený umožniť žalobcovi výkon práce a vyzval ho, aby dňa 19.4.2021 resp. v prípade neskoršieho doručenia tohto dokumentu najneskôr vo štvrtý pracovný deň odo dňa doručenia tohto dokumentu, o 6.00 hodine dostavili do prevádzky spoločnosti J. L. L..C..I.. T., G.. U. XX za účelom aktualizácie osobných údajov, uzatvorenia dodatku k pracovnej zmluve a dohodnutiu ďalšieho postupu v potrebných administratívnych krokoch, ktoré predchádzajú samotnému výkonu práce ako napríklad výkon lekárskej prehliadky, výkon školenia BOZP a PO a ďalšie. Žalobca postupoval pritom v súlade s právoplatným Rozsudkom, Zákoníkom práce a inými právnymi predpismi a prihliadol na deklarováný záujem žalobcu o výkon práce a na informáciu, že žalobca je okamžite pripravený na výkon práce. Je faktom, že so žalobcom bola uzatvorená pracovná zmluva, ktorá bola naďalej platná. Žalovaný bol pripravený pridelovať žalobcovi prácu v súlade s pracovnou zmluvou a vykonal za tým účelom potrebné interné prípravy a úkony. Ostatné otázky uvádzané v liste žalobcu datovaného 4. apríla 2021 nesúviseli s nástupom do práce, ktorú bolo potrebné riešiť prioritne, a vyžadovali prípravy a vykonanie potrebných prepočtov. Vyúčtovanie ušlej mzdy a úroku z omeškania došlo vykonané zo strany žalobcu v priebehu leta roku 2021 a finančné prostriedky boli poukázané na účet žalobcu. Nie je sporné, že žalobca v dňoch 28.4.2021, 29.4.2021, 30.4.2021, 3.5.2021 až 7.5.2021, 10.5.2021 až 14.5.2021, 17.5.2021 až 21.5.2021 a 24.5.2021 a ani ku dňu 29. júna 2021, ktoré sú uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, nebol prítomný na pracovisku u žalovaného. Popierame tvrdenie žalobcu, že samotné neplatné skončenie pracovného pomeru z 31. októbra 2018 vytvorilo na strane žalobcu právne relevantnú prekážku, ktorá mu bráni vrátiť sa späť do práce k žalovanému. Žalobca svoju neprítomnosť v práci u žalovaného po 14. apríli 2021 nijako neospravedlnil. Žalobca nijako neoznámil, že do práce nenastúpi, a ani nekonkretizoval dôvody, ktoré mu mali brániť nastúpiť na výkon práce u žalobcu. O zmluvnou vzťahu žalobcu so spoločnosťou F., L..C..I.. sa žalovaný dozvedel až na základe doručenia žaloby s prílohami zo strany súdu. Žalovaný prejavil dostatok pochopenia, ústretovosti a trpezlivosti. Tak už listami z 28. apríla 2021 informoval žalobcu, že jeho neprítomnosť musí byť vyhodnotená ako neospravedlnená absencia, keďže pracovný pomer trval, a neexistoval právne relevantný dôvod na nevykonávanie práce zamestnancom. Žalovaný sa zásadne ohradzuje a dôrazne popiera tvrdenie, že má ísť o šikanu z jeho strany a že by išlo o nezákonné konanie. Navyše ani inšpektorát práce nekonštatoval v tejto súvislosti porušenie právnych predpisov zo strany žalovaného. Žalovaný jasne uviedol, že sa nebráni konštruktívnym rokovaniami so zástupcami zamestnancov a na takéto rokovania bol a je stále pripravený. Neprišiel však žiadne relevantný podnet zo strany Odborového zväzu GINN. Pre úplnosť dodávame, že v podmienkach žalovaného ako zamestnávateľa úspešne pôsobí zamestnanecká rada, s ktorou žalobca pravidelne a konštruktívne rieši potreby zamestnancov. Je faktom, že žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom až ku dňu 29. júna 2021 - teda po vyše 2-mesačnej neospravedlnenej absencii žalobcu ako zamestnanca. Takéto konanie nemožno hodnotiť podľa názoru žalobcu ako protiprávne aj s prihliadnutím na právoplatný Rozsudok, právnu úpravu a ustálenú súdnu prax. Žalobca v žalobe neuvádza žiadny konkrétny právny dôvod na neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z 29. júna 2021. Konštrukcia žalobcu, že okamžité skončenie pracovného pomeru má byť neplatné výlučne z dôvodu, že žalobca opakovane vyzýval žalovaného na vzájomné rokovanie o nástupe späť do zamestnania, nakoľko jediným dôvodom, prečo žalobca okamžite nenastúpil má byť, že mu žalovaný svojím zákonným spôsobom spôsobil prekážku na jeho strane, o čo žalovaného opakovane informoval, podľa žalovaného neobstojí. Jednak ako sme ozrejmili, povinnosť žalobcu nastúpiť do práce vyplynula priamo z Rozsudku a jeho deklarovanej ochoty nastúpiť na výkon práce a ustanovení Zákoníka práce. Túto zákonnú povinnosť nemohol žalovaný nijako ovplyvniť. Konštrukcia žalobcu,

že nezákonným konaním žalovaného mu žalovaný spôsobil prekážku na jeho strane nemá oporu v právnych predpisoch. Žalovaný nijako nemohol ovplyvniť ani to, že napriek množstvu pracovných ponúk zverejňovaných v regióne v čase po skončení pracovného pomeru so žalobcom v roku 2018 sa žalobca v regióne nezamestnal. Ďalej je právne významné aj to, že žalovaný bol informovaný, že žalobca je pripravený okamžite nastúpiť na výkon práce. Žalobca pritom nijako neinformoval žalovaného o existencii akejkoľvek prekážky brániacej nastúpiť do práce a ani o jeho zmluvnom vzťahu so spoločnosťou F. L..C..I.. O tejto zmluve sa žalovaný dozvedel až na základe doručenia žaloby a jej príloh súdom. Z predloženej zmluvy o dielo, ktorú mal žalobca uzatvoriť 1.7.2020 so spoločnosťou F., L..C..I.. vyplýva, že ide o obchodnoprávny vzťah, ktorý je možné kedykoľvek ukončiť. Vzhľadom na charakter práce je zrejmé, že vykonávanie diela nie je viazané na osobu žalobcu, a teda je dielo možné vykonať aj podzhotoviteľom alebo treťou osobou. Žalobca si musel byť pri začatí podnikania v júni 2020 a pri vstupe do obchodnoprávneho vzťahu so spoločnosťou F., L..C..I.. vedomý podnikateľského rizika, a nemôže ho prenášať na žalovaného. Navyše je pochybné, či by vôbec mohol objednávateľ diela - spoločnosť F., L..C..I.. účinne vymáhať zmluvnú pokutu na ktorú poukazuje žalobca, keďže ju vzhľadom na rozsah diela, odmenu za vykonanie diela a diela a ďalšie skutočnosti možno považovať za neprímerane vysokú. Je preto veľmi pravdepodobné, že by ju súd s poukazom na ustanovenie § 301 Obchodného zákonníka mal v prípade súdneho sporu znížiť, prípadne vôbec nepriznať. Žalobca nemal a nemá skutočný záujem o nastúpenie na výkon práce u žalovaného. Za významné považujeme aj to, že žalobca sa od právoplatnosti Rozsudku napriek formálne deklarovanej snahe nastúpiť do práce, prípadne prerokovať otázky so žalovaným ako zamestnávateľom, do dnešného dňa nedostavil do sídla žalovaného, a to dokonca ani v dňoch, ktoré samotný žalobca označil ako dni, kedy je pripravený na rokovanie. Vzhľadom na to, že žalobca prevzal korešpondenciu od žalovaného v mieste svojho trvalého bydliska v Prievidzi, a to dokonca v pracovné dni, je zrejmé, že sa žalobca zdržiaval v Prievidzi a mohol sa teda aj dostaviť k žalovanému ako jeho zamestnávateľovi sídliacom v meste Prievidza. Žalovaný popiera nepodložené tvrdenia, že by opakovane porušoval príslušné právne predpisy. Platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z 31. októbra 2018 bola sporná a rozhodol o nej až súd, pričom dôvodom rozhodnutia súdu bola vo svojej podstate iba absencia prekovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, a nie že by konanie žalobcu nenapĺňalo dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Poukazujeme na to, že žalobca sa rozhodol okamžite skončiť pracovný pomer až 29. júna 2021, teda po vyše 2-mesačnej neospravedlnenej absencii žalobcu. V tejto súvislosti poukazujeme na ustálenú súdnu prax, osobitne rozhodnutia citované v článku VI tohto vyjadrenia. Pre úplnosť dodávame, že neospravedlnená absencia, ako aj okamžité skončenie pracovného pomeru boli prerokované so zástupcami zamestnancov u žalovaného ako zamestnávateľa. Voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalovaným nijako nenamietal ani Odborový zväz GINN. Na základe zákonnej domnienky s poukazom na ustanovenie § 240 odsek 9 Zákonníka práce preto platí, že udelil s okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobcom súhlas. Vzhľadom na všetky okolnosti prípadu je zrejmé, že žalobca nemal skutočný záujem o nastúpenie do práce u žalovaného. Žalovaný neporušil žiadny právny predpis, prejavil dostatočnú mieru tolerancie a pochopenia. Je potrebné si uvedomiť, že žalovaný nemôže v podmienkach jeho spoločnosti s viac ako 1300 zamestnancami tolerovať porušovanie pracovnej disciplíny a absencie, pretože by to malo závažný negatívny dosah na jeho činnosť. Žalobca odmieta akceptovať akúkoľvek autoritu a nadriadených zamestnancov, a vyjadruje sa o nich ako o „kope idiotov“. Žalobca odmieta dodržiavať pokyny a štandardné postupy, ktoré prešli akreditovanou certifikáciou. Žalobca využíva neadekvátny slovník na adresu žalovaného, a jeho kapitálu. Vzhľadom na aktivity žalobcu a vyššie uvedené skutočnosti je žalovaný presvedčený, že bez ohľadu na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovaného dňa 29. júna je v súlade s právnymi predpismi a je platné. Vzhľadom na Rozsudok, pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval aj po 14. apríli 2021, kedy žalovaný ako zamestnávateľ vyzval žalobcu ako zamestnanca na nastúpenie do práce. Zamestnanec bol povinný plniť povinnosti z pracovného pomeru. Neospravedlnená absencia žalobcu v dňoch 28.4.2021, 29.4.2021, 30.4.2021, 3.5.2021 až 7.5.2021, 10.5.2021 až 14.5.2021, 17.5.2021 až 21.5.2021 a 24.5.2021, ktorá trvala až do 29. júna 2021 - teda do okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovaného ako zamestnávateľa, je závažným porušením pracovnej disciplíny, tak ako to potvrdzuje aj ustálená súdna prax. Boli splnené aj ďalšie zákonné podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom dňa 29. júna 2021. Odborový zväz GINN voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom nenamietal, a teda platí, že s týmto okamžitým skončením pracovného pomeru udelil súhlas. Dodržiavanie pracovnej disciplíny a plnenie pokynov zamestnávateľa je v podmienkach žalovaného ako zamestnávateľa s viac ako 1300 zamestnancami osobitne významné a bez ich dodržiavania by mohla

byť jeho prevádzka významne negatívne ovplyvnená. Žalobca odmieta akceptovať akúkoľvek autoritu a nadriadených zamestnancov, a vyjadruje sa o nich ako o „kope idiotov“. Žalobca odmieta dodržiavať pokyny a štandardné postupy, ktoré prešli akreditovanou certifikáciou. Žalobca využíva neadekvátny slovník na adresu žalovaného, a jeho kapitálu. Žalovaný prejavil nedostatok pochopenia, ústretovosti a trpezlivosti. Žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom až ku dňu 29. júnu 2021 - teda po vyše 2-mesačnej neospravedlnenej absencii žalobcu ako zamestnanca. Sme presvedčení, že vzhľadom na všetky okolnosti prípadu súd dospeje k záveru, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer žalobcu ako zamestnanca u žalovaného aj naďalej pokračoval.“

3. Žalobca v podaní došlým súdu dňa 09.11.2021 uviedol, že sa pridrižiava doterajších vyjadrení, so žalovaným mal záujem sa dohodnúť ohľadom opätovného nástupu do práce, pričom podľa žalobcu je žalovaný tým subjektom, ktorý porušil viacero právnych predpisov a nezákonne so žalobcom skončil pracovný pomer. Žalobca opakovane vyzýval žalovaného na osobné rokovania, kde by vzájomne dohodli pracovné podmienky ako aj termín nástupu do práce, avšak neúspešne. Žalobca považuje za nepravdivé a sporné, že neinformoval žalovaného o prekážke na jeho strane, pričom žalovaný vo svojom vyjadrení úmyselne nespomína list, ktorý mu bol doručený dňa 27.04.2021, v ktorom oznámil žalovanému, že má záujem okamžite nastúpiť opätovne do práce, avšak nie je to možné, nakoľko na strane žalobcu je prekážka, ktorú nedokáže odstrániť v čase, ktorý si stanovil žalovaný a ktorú svojim nezákonným konaním vytvoril. Pre žalovaného malo byť podstatným, že u žalobcu existuje obchodnoprávny vzťah, ktorý mal rešpektovať a akceptovať. Keby žalovaný so žalobcom nezákonne neukončil pracovný pomer, uvedená prekážka na strane žalobcu by nevznikla. Žalovaný podľa žalobcu navádza na protiprávne konanie, aby porušil obchodnoprávny vzťah len aby nastúpil okamžite do práce. Žalovaný nemôže posudzovať, či zmluvná pokuta je vymáhateľná, nakoľko nemá vedomosť o obsahu zmluvy o dielo, ktorý žalobca uzatvoril so spoločnosťou F. L..C..I.. ako objednávateľom. Žalovaný nemal od žalobcu očakávať, že žalobca bude počas obdobia súdneho sporu bez finančného príjmu a iných pracovných záväzkov. Vyjadrenie pána H. (Odborový zväz GINN), že žalobca je pripravený nastúpiť do práce, považuje žalobca za neuvážené, nakoľko ani pán H. nemohol mať vedomosť o všetkých prekážkach na strane žalobcu. Vo veci vyúčtovania ušlej mzdy a úrokov z omeškania má žalobca za to, že sa jedná o svojvoľné vysporiadanie, pričom v uvedenej veci podal žalobca žalobu na náhradu škody, čo bude predmetom iného sporu. Žalobca považuje za šikanu zo strany žalovaného, že nechce umožniť žalobcovi opätovne nastúpiť do práce napriek tomu, že žalobca predošlý súdny spor vyhral. Žalobca disponuje informáciou, že žalovaný interne zakázal šírenie informácií o predošlom prehratom súdnom spore. Žalobca považuje za sporné, že u žalovaného pôsobí zamestnanecká rada, ktorá rieši konštruktívne potreby zamestnancov, pričom jediným konaním tejto rady v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bolo vyjadrenie pani L. (ktorá podľa žalobcu spáchala trestný čin, a teda je otáznou, či je oprávnená konať v mene rady) slovami „beriem na vedomie“. Zamestnanecká rada si teda nespĺnila povinnosti v zmysle § 233 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Od predošlého súdneho sporu má žalobca od žalovaného zákaz vstupu do ktoréhokoľvek areálu žalovaného. Korešpondenciu za žalobcu vykonáva jeho právny zástupca - manželka, nakoľko žalobca je zaneprázdnený obchodnými a pracovnými záväzkami vyplývajúcimi zo Zmluvy o dielo uzavretej so spoločnosťou F. L..C..I.. Žalobca uvádza, že za celé obdobie, čo pracoval u žalovaného, nedostal ani jedno pokarhanie, či už ústne alebo písomné, nemal žiadnu absenciu, nebol dlhodobo práceneschopný, kvality žalobcu si vážili i jeho nadriadení zamestnanci, vykonával ako prvý špeciálnu pozíciu v rámci „5S metódy“ a každý mesiac bol ohodnotený prémiami v plnej výške, inými odmenami, ba dokonca žalovaný dal žalobcovi poďakovanie k 10. výročiu jeho pracovného pomeru. Žalobca má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru má byť zo strany žalovaného trestom pre žalobcu, nakoľko poukázal už v predošlom súdnom spore na nezákonné činnosti žalovaného a porušenia z jeho strany.

4. Dňa 03.12.2021 bolo súdu doručené vyjadrenie žalovaného, v ktorom uviedol, že žalobca ani vo svojom vyjadrení doručenom súdu dňa 09.11.2021 „nevádza žiadne konkrétne právne relevantné skutočnosti, ktoré by zakladali neplatnosť skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovaného zo dňa 29. júna 2021, a teda žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali petity podanej žaloby. Je faktom, že manželka nie je oprávnená zastupovať manžela v konaní pred súdom bez udelenia osobitnej plnej moci (k tomu rozhodnutie R 14/1978). Plná moc by mala byť pripojená k žalobe. Žalovaný zásadne odmieta nepodložené tvrdenia žalobcu, že by porušil právne predpisy. Osobitne zdôrazňuje, že skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 31. októbra 2018 bolo neplatné výlučne pre absenciu jeho prerokovania so zástupcami zamestnancov, a možno ho označiť

ako neplatné a nie nezákonné. V zmysle rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 17. marca 2021, č.k. 5CoPr/3/2020-387, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 14. apríla 2021, bolo potvrdené rozhodnutie Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 30. januára 2020, č.k. 7Cpr/1/2019-285 ako súdu prvej inštancie súdu, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným zo dňa 31.10.2018 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.07.2008 naďalej trvá (ďalej len „Rozsudok“). Aktuálne tvrdenia žalovaného o nastúpení na výkon práce jednak ignorujú právnu úpravu, jednak dôkazné prostriedky. V zmysle Rozsudku pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trval a spravoval sa pracovnou zmluvou zo dňa 14. júla 2008. Povinnosťou žalobcu bolo bezprostredne po právoplatnosti Rozsudku - teda po 14. apríli 2021 nastúpiť na výkon práce u žalovaného v súlade s platnou pracovnou zmluvou. Táto skutočnosť vyplýva priamo z právnej úpravy, a nie z rozhodnutia žalovaného. Zásadne odmietame konštrukciu, že by žalovaný vytvoril prekážku, pre ktorú nemohol žalobca nastúpiť na výkon práce v súlade s platnou pracovnou zmluvou. Navyše žalobca opomína, že to bol práve žalobca, ktorý po vydaní rozhodnutia odvolacieho súdu odoslal žalovanému list datovaný 4. apríla 2021, ktorý bol doručený žalovanému 7. apríla 2021, ktorým informoval žalovaného o vydaní Rozsudku a o jeho záujme nastúpiť na výkon práce. V deň nadobudnutia právoplatnosti Rozsudku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 31. októbra 2018 so žalobcom preto žalovaný listom - datovaným 14. apríla 2021, doručeným žalobcovi 22. apríla 2021, vzhľadom na prejavovaný záujem žalobcu o vykonávanie práce u žalovaného oznámil, že žalovaný je pripravený umožniť žalobcovi výkon práce a vyzval ho na nastúpenie do práce. Žalobca až následne po doručení tohto listu začal hľadať dôvody na zmenu svojho postoja, avšak ani nepožiadaval o právne relevantnú úpravu jeho vzťahov so zamestnávateľom, ani svoju neprítomnosť na pracovisku právne relevantne neospravedlnil. Nedostatky v komunikácii medzi žalobcom a jeho zástupcom - Odborovým zväzom GINN idú na ťarchu žalobcu. Je potrebné rozlišovať individuálny pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným a s tým súvisiace otázky a iné otázky nesúvisiace s pracovným pomerom. Aj žalobca by mal rozlišovať, či má záujem o riešenie individuálnych pracovnoprávných otázok ako zamestnanec, alebo či vystupoval ako člen odborového orgánu a išlo o kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Pracovná zmluva žalobcu so žalovaným bola platná a neexistoval žiaden dôvod rokovať o jej obsahu. Je pritom nesporné, že žalovaný postupoval v zmysle Rozsudku a právnej úpravy a umožnil žalovanému nástup do práce. Popierame nepodložené tvrdenie o tom, že by malo ísť o šikanu. Právne vzťahy nesúvisiace so skončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného podľa žalovaného nesúvisia s predmetom tohto konania, a preto sa k nim žalovaný nevyjadruje. Bolo preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju povinnosť vo vzťahu k zamestnaneckej rade a informoval ju o okamžitom skončení pomeru so žalobcom. Zásadne popierame tvrdenie žalobcu, že by malo byť úspešné pôsobenie zamestnaneckej rady u žalovaného sporné. O jej pôsobení najlepšie svedčia výsledky práce. Žalovanému neprináleží hodnotiť postoj zamestnaneckej rady pri okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobcom, no subjektívna nespokojnosť žalobcu s reakciou zamestnaneckej rady nie je právne významná. Je faktom, že pani L. bola v rozhodnom čase predsedníčkou zamestnaneckej rady u žalovaného. Žalobca obchádza, že ani Odborový zväz GINN nenamietal voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Žalovaný zásadne odmieta, že by mal žalobca, v čase, keď jeho pracovný pomer u žalovaného trval, zakázaný vstup do areálu žalovaného. Samozrejme, osoby, ktoré nie sú zamestnancami žalovaného majú vo všeobecnosti vstup do jeho areálu zakázaný, čo je úplne bežné v prevádzkach podobného charakteru, najmä s prihliadnutím na ochranu zdravia a majetku, zabezpečenie bezpečnosti a ochranu know-how. Nie je sporné, že žalobca v dňoch 28.4.2021, 29.4.2021, 30.4.2021, 3.5.2021 až 7.5.2021, 10.5.2021 až 14.5.2021, 17.5.2021 až 21.5.2021 a 24.5.2021 a ani ku dňu 29. júnu 2021, ktoré sú uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, nebol prítomný na pracovisku u žalovaného. Popierame tvrdenie žalobcu, že samotné neplatné skončenie pracovného pomeru z 31. októbra 2018 vytvorilo na strane žalobcu právne relevantnú prekážku, ktorá mu bráni vrátiť sa späť do práce k žalovanému po právoplatnosti Rozsudku. Žalobca svoju neprítomnosť v práci u žalovaného po 14. apríli 2021 nijako právne relevantne neospravedlnil. Žalobca nijako neoznámil, že do práce nenastúpi, a ani dostatočne nekonkretizoval dôvody, ktoré mu mali brániť nastúpiť na výkon práce u žalobcu. O zmluvnú vzťahu žalobcu so spoločnosťou F., L..C..I. sa žalovaný dozvedel až na základe doručenia žaloby s prílohami zo strany súdu. Žalovaný prejavil dostatok pochopenia, ústretovosti a trezrivosti. Tak už listami z 28. apríla 2021 informoval žalobcu, že jeho neprítomnosť musí byť vyhodnotená ako neospravedlnená absencia, keďže pracovný pomer trval, a neexistoval právne relevantný dôvod na nevykonávanie práce zamestnancom. Žalovaný sa zásadne ohradzuje a dôrazne popiera tvrdenie, že má ísť o šikanu z jeho strany a že by išlo o nezákonné konanie. Navyše ani inšpektorát práce nekonštatoval v tejto súvislosti porušenie právnych predpisov zo strany žalovaného. Je faktom, že žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného

pomeru so žalobcom až ku dňu 29. júna 2021 - teda po vyše 2-mesačnej neospravedlnenej absencii žalobcu ako zamestnanca. Takéto konanie nemožno hodnotiť podľa názoru žalobcu ako protiprávne aj s prihliadnutím na právoplatný Rozsudok, právnu úpravu a ustálenú súdnu prax. Žalobca ani vo vyjadrení datovanom 6. novembra 2021 neuvádza žiadny konkrétny právny dôvod na neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z 29. júna 2021. Takýto dôvod podľa žalovaného daný nie je. Považujeme za významné, že povinnosť žalobcu nastúpiť do práce vyplynula priamo z Rozsudku a jeho deklarovanej ochoty nastúpiť na výkon práce, a z ustanovení Zákonníka práce. Túto zákonnú povinnosť nemohol žalovaný nijako ovplyvniť. Konštrukcia žalobcu, že nezákonným konaním žalovaného mu žalovaný spôsobil prekážku na jeho strane nemá oporu v právnych predpisoch. Žalobca sa pritom rozhodol okamžite skončiť pracovný pomer až 29. júna 2021, teda po vyše 2-mesačnej neospravedlnenej absencii žalobcu. Navyše žalovaný bol informovaný, že žalobca je pripravený okamžite nastúpiť na výkon práce. Žalobca pritom nijako neinformoval žalovaného o existencii akejkolvek konkrétnej prekážky brániacej nastúpiť do práce a ani o jeho zmluvnom vzťahu so spoločnosťou F. L..C..I.. O tejto zmluve sa žalovaný dozvedel až na základe doručenia žaloby a jej príloh súdom. Z predloženej zmluvy o dielo, ktorú mal žalobca uzatvoriť 1.7.2020 so spoločnosťou F., L..C..I.. vyplýva, že ide o obchodnoprávny vzťah, ktorý je možné kedykoľvek ukončiť. Vzhľadom na charakter práce je zrejmé, že vykonávanie diela nie je viazané na osobu žalobcu. Žalobca nemal a nemá skutočný záujem o nastúpenie na výkon práce u žalovaného. Žalobca sa od právoplatnosti Rozsudku napriek formálne deklarovanej snahe nastúpiť do práce, prípadne prerokovať otázky so žalovaným ako zamestnávateľom, ani do momentu vyhotovenia tohto podania nedostavil do sídla žalovaného, a to dokonca ani v dňoch, ktoré samotný žalobca označil ako dni, kedy je pripravený na rokovanie. V podrobnostiach odkazujeme na vyjadrenie žalovaného z 1. októbra 2021 (najmä bod IV a bod VI a tam uvádzanú relevantnú judikatúru). Žalovaný neporušil žiadny právny predpis, prejavil dostatočnú mieru tolerancie a pochopenia. Je potrebné prihliadnuť na to, že žalovaný nemôže v podmienkach jeho spoločnosti s viac ako 1300 zamestnancami tolerovať porušovanie pracovnej disciplíny a absencie, pretože by to malo závažný negatívny dosah na jeho činnosť. Skutočnosť, že žalovaný vyplácal všetkým zamestnancom mesačné prémie, ako aj prémie pri príležitosti Vianočných sviatkov, a že nezabúdala na výročie začatia pracovného pomeru všetkých svojich zamestnancov, sú výrazom sociálnej a personálnej politiky žalovaného, a nemožno im pripisovať iný než sociálny aspekt. Žalovaný tak postupoval vo vzťahu ku svojim zamestnancom, a nielen k žalobcovi. Nemožno z toho vyvodiť neexistenciu výhrad žalovaného ako zamestnávateľa voči žalobcovi; výhrady voči žalobcovi boli opakovane vznášané zo strany nadriadených zamestnancov ešte v roku 2018. Žalobca odmieta akceptovať akúkoľvek autoritu a nadriadených zamestnancov, a vyjadruje sa o nich ako o „kope idiotov“. Žalobca odmieta dodržiavať pokyny a štandardné postupy, ktoré prešli akreditovanou certifikáciou. Žalobca využíva neadekvátny slovník na adresu žalovaného, a jeho kapitálu. Vzhľadom na aktivity žalobcu a vyššie uvedené skutočnosti je žalovaný presvedčený, že bez ohľadu na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Na základe vyššie uvedených skutočností žiadame, aby súd podanú žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol.“

5. Dňa 26.05.2022 doručil súdu právny zástupca žalovaného podanie obsahujúce listinný dôkaz: záznam o riešení sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa podľa § 230a Zákonníka práce zo dňa 21.05.2022, z ktorého vyplýva, že Odborová zväz GINN sa nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u zamestnávateľa a zamestnávateľ nie je povinný umožniť pôsobenie Odborového zväzu GINN na jeho pracoviskách v zmysle § 230 ods. 2 v nadväznosti na § 229 a nasl. Zákonníka práce.

6. Súd sa oboznámil s podaniami strán sporu spolu s prílohami, výsluchom žalobcu na nariadenom pojednávaní, pričom zistil nasledovný skutkový stav veci:

7. Dňa 14.07.2008 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, na pozíciu obrábača kovov.

8. Dňa 31.10.2018 o 11:37 hod. bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny s nasledovným odôvodnením: opakovane zverejňujete nepravdivé a zavádzajúce informácie, ktoré závažným spôsobom poškodzujú dobrú povesť žalovaného, opakovane porušujete pracovnú disciplínu tak, že ste opustili svoje pracovisko bez upovedomenia nadriadeného, porušujete pracovnú disciplínu fotografovaním v priestoroch žalovaného a využívaním prostriedkov, ktoré odvádzajú

pozornosť (smartfón) počas pracovnej doby. Žalobca okamžité skončenie pracovného pomeru napadal na príslušnom súde.

9. Okresný súd v Novom Meste nad Váhom rozsudkom č.k. 7Cpr/1/2019-285 zo dňa 30.01.2020, v spojitosti s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 5CoPr/3/2020 - 387 zo dňa 17.03.2021, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 14.04.2021 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru daná žalobcovi žalovaným zo dňa 31.10.2018 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.07.2008 naďalej trvá.

10. Dňa 22.04.2021 žalovaný listom zo dňa 14.04.2021 vyzval žalobcu na nástup do práce, zároveň ho vyzval, aby sa dostavil do prevádzky spoločnosti na adrese U. XX, T. za účelom aktualizácie osobných údajov a uzatvorenia dodatku k pracovnej zmluve.

11. Dňa 27.04.2021 žalobca zaslal žalovanému list zo dňa 25.04.2021, v ktorom oznamuje, že by nastúpil do práce aj okamžite, ale má živnosť a iné záväzky voči tretím spoločnostiam, ktoré si musí splniť. Zároveň vyzval žalovaného na rokovanie, ktoré stanovil na deň 24.05.2021 o 12:00 hod., alebo 23.06.2021 o 15:00 hod.

12. Dňa 20.05.2021 žalobca dostal list žalovaného zo dňa 28.04.2021 kde žalovaný oznámil žalobcovi, že od 28.04.2021 eviduje žalobcovi neospravedlnenú absenciu.

13. Dňa 10.06.2021 žalovaný doručil Odborovému zväzu GINN žiadosť o udelenie súhlasu s okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu neospravedlnenej absencie. Odborový zväz GINN sa k žiadosti nevyjadril.

14. Dňa 15.07.2021 žalovaný doručil žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 29.06.2021 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca, napriek tomu, že bol žalovaným vyzvaný na nástup do práce, sa nedostavil do práce a to v dňoch 28.04.2021, 29.04.2021, 30.04.2021, 03.05.2021 až 07.05.2021, 10.05.2021 až 14.05.2021, 17.05.2021 až 21.05.2021 a 24.10.2021. Žalovaný absenciu vyhodnotil ako neospravedlnenú a konanie žalobcu považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Neospravedlnená absencia k 29.06.2021 naďalej trvá.

15. Žalovaný listom zo dňa 18.07.2021 oznámil žalobcovi, že trvá na tom, aby ho žalobca naďalej zamestnával.

16. Žalobca na nariadenom pojednávaní vypovedal, že ešte pred právoplatnosťou rozsudku KS riešil svoju pracovnú pozíciu a zaradenie. Ešte keď reálne u žalovaného pracoval, tak jeho pracovná zmluva nekorešpondovala s tým, čo reálne u žalovaného robil. Toto riešil s pani Kováčovou. Za týmto účelom si robil aj podrobnú dochádzku a nechal si to schvaľovať svojím nadriadeným. Jeho nadriadení mu nakoniec aj toto písomne potvrdili, kde uviedli, že nastúpil do spoločnosti v roku 2008 na pozíciu obrábač kovov, ale po celý čas pôsobenia vykonával činnosti súvisiace s vychystávaním a manipuláciou materiálu pre jednotlivé stroje podľa vopred stanoveného harmonogramu. Z uvedeného vyplýva, že toto jeho zaradenie nebolo papierovo podložené a aj z tohto dôvodu vyvolal rokovanie na základe jeho listu. Poukázal, že komunikácia so žalovaným nebola dobrá a chcel sa na stretnutie riadne pripraviť, prípadne tam ísť so svojou manželkou a s odborovou organizáciou GINN. Považuje určite za chybu, keď v liste nepožiadal o neplatené voľno, ale toto by určite predniesol, ak by k stretnutiu došlo. Jeho cieľom nebolo robiť problémy, jeho súdne spory zaťažujú a vedel, že potrebuje mať veci na poriadku, o čom svedčí aj list žalovaného, ktorý uvádzal o dodatku k pracovnej zmluve.

17. Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

18. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

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

20. Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

21. Podľa § 141 ods. 3 písm. c) cit. zák. zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

22. Podľa ods. 2 cit. zák. prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

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

24. Podľa § 79 ods. 1 cit. zák. ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

25. Na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu veci súd dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná. Z dokazovania vyplynulo, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bola uzatvorená riadne pracovná zmluva na dobu neurčitú na pozíciu obrábач kovov. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca pracoval na prevádzke v Q. a vykonával inú prácu ako ju mal definovanú v pracovnej zmluve.

26. Žalovaný so žalobcom dňa 31.10.2018 neplatne rozviazal pracovný pomer, o čom rozhodol Okresný súd v Novom Meste nad Váhom rozsudkom č.k. 7Cpr/1/2019-285 zo dňa 30.01.2020, v spojitosti s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 5CoPr/3/2020 - 387 zo dňa 17.03.2021, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 14.04.2021.

27. Žalovaný dňa 22.04.2021 prostredníctvom pošty doručil žalobcovi list, v ktorom ho vyzval, aby sa dostavil do prevádzky spoločnosti na adrese U. XX, T., za účelom aktualizácie osobných údajov a uzatvorenia dodatku k pracovnej zmluve. Žalobca sa na uvedenú adresu nedostavil, iba písomne vyzval žalovaného na rokovanie.

28. Žalovaný dňa 20.05.2021 prostredníctvom pošty doručil žalobcovi list, v ktorom mu oznámil, že od 28.04.2021 eviduje žalobcovi neospravedlnenú absenciu. Žalobca na toto upozornenie nijakým relevantným spôsobom nereagoval. Za tejto dôkaznej situácie možno uzavrieť, že žalobca vedel, že mal nastúpiť do práce, bolo prakticky na ňom, či sa dostaví do prevádzky v Q. alebo v T. a že v prípade, že tak neurobí, žalovaný mu bude evidovať neospravedlnenú absenciu. Ak následne žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že sa žalobca bez ospravedlnenia nedostavil na pracovisko, postupoval v súlade so zákonom, nakoľko dostavovať sa do práce a vykonávať prácu pre žalovaného je základná povinnosť žalobcu, pričom nerešpektovanie tejto povinnosti nie je možné zľahčovať napríklad tým, že žalobca by tak urobil až po vzájomných rokovaniach, čo nemá žiadnu legislatívnu oporu.

29. Ak žalobca tvrdil, že na jeho strane boli prekážky v práci z dôvodu, že mal už iné pracovné povinnosti, ktoré mu zabránili dostaviť sa na pracovisko, mal o tejto skutočnosti bezodkladne informovať žalovaného (§ 144 Zákonníka práce) a prípade ho požiadať o pracovné voľno, ak by sa tieto prekážky v práci na strane žalobcu hodnoverne preukázali. Keďže žalobca takto nepostupoval, musí znášať následky svojho nekonania, že jeho absenciu na pracovisku možno vyhodnotiť za neospravedlnenú. Z uvedeného

vyplýva, že žalobca postupoval v súlade so zákonom, keď okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer, preto súd žalobu v celom rozsahu zamietol.

30. Súd nezistil žiadne nedostatky pri prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru s Odborovým zväzom GINN, nakoľko nie je sporné, že žalobca je jeho členom, pričom tento zväz na výzvu žalovaného nijakým spôsobom nereagoval, pričom nie je povinnosťou žalovaného ako zamestnávateľa dožadovať sa odpovede na zaslanú žiadosť o prerokovanie možného skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

31. O trovách konania súd rozhodol v súlade s § 255 ods. 1, v spojitosti s § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné. V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).