

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/6/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215210092
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 03. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kuchtová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1215210092.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a členiek senátu Mgr. Barbory Bartekovej a JUDr. Kataríny Javorčíkovej, v spore žalobcu: U. C. K., nar. XX.X.XXXX, bytom P. XX, I., zastúpeného advokátom JUDr. Ivanom Klementisom, so sídlom Mudrochova 2, Bratislava, proti žalovanému: Diligentia R.C., s.r.o., so sídlom Ivánska cesta 12, Bratislava, IČO: 46 008 616, zastúpenému spoločnosťou Advokátska kancelária RELEVANS s.r.o., so sídlom Dvořákovo nábřežie 8A, Bratislava, IČO: 47 232 471, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II v Bratislave č. k. 12Cpr/3/2015-174 zo dňa 2.2.2016, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava II v Bratislave č. k. 12Cpr/3/2015-174, zo dňa 2.2.2016 potvrdzuje.

Žalobca má proti žalovanému nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Rozsudkom č. k. 12Cpr/3/2015-174 zo dňa 2.2.2016 súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 doručené žalobcovi dňa 20.3.2015 je neplatné a pracovný pomer trvá. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania 365,44 eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že na základe vykonaného dokazovania mal za zistené, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného bol založený písomnou pracovnou zmluvou zo dňa 29.3.2013. Deň nástupu do práce bol dohodnutý 1.4.2013. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Žalobca bol u žalovaného zamestnaný na pozícii finančného riaditeľa. Listom zo dňa 27.2.2015 žalovaný oznámil žalobcovi, že na strane zamestnávateľa, t.j. žalovaného, pretrvávajú prekážky, na základe čoho s účinnosťou od 28.2.2015 sa nemusí zamestnanec, t.j. žalobca, dostavovať na miesto svojho dojednaného výkonu práce, a to až do oznámenia zmeny tohto stavu, ktorý oznámi zamestnávateľ písomnou formou na adresu trvalého pobytu zamestnanca. Listom zo dňa 27.2.2015, ktorý bol žalobcovi doručený dňa 20.3.2015, žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca s poukazom na ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Dôvodmi závažného porušenia pracovnej disciplíny uvedenými v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 boli: a) dlhotrvajúca neospravedlnená absencia zamestnanca v práci; b) výkon práce pre seba, prípadne 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; g) konanie zamestnanca,

pri ktorom zamestnanec úmyselne použil, v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre zamestnávateľa. Žalobca listom zo dňa 24.3.2015, doručeným žalovanému dňa 25.3.2015, mu oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. V liste poukázal na absenciu skutkového vymedzenia konania zamestnanca a nepreukázanie existencie takého konania, ktoré napĺňa prípady porušenia pracovnej disciplíny uvedené zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015. V súlade s § 79 Zákonníka práce oznámil žalovanému, že trvá, aby ho naďalej zamestnával. Z výpovede žalobcu súd prvej inštancie zistil, že od 10.12.2014 do 25.3.2015 bol na dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len PN), na svojom pracovisku nebol prítomný a žalovaný ho počas celej tejto doby nekontaktoval. Ďalej uviedol, že dôvodov uvedených v Okamžitom skončení pracovného pomeru pod písmenom a) až g) sa nedopustil, nevedel o nich a počas trvania pracovného pomeru mu zo strany žalovaného nebol žiadny takýto dôvod oznámený a ani vytknutý. Na nedostatky svojej práce nebol v posledných dvanástich mesiacoch upozornený a neboli mu vytknuté žiadne nedostatky z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Počas PN mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného; žalobca ukončil PN dňa 25.3.2015.

3. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil ustanoveniami § 68 ods. 1 písm. b), § 70, § 77 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, účinného ku dňu skončenia pracovného pomeru (ďalej len Zákonník práce). S poukazom na citované zákonné ustanovenia a vykonané dokazovanie dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 je neplatné a pracovný pomer trvá. Zdôraznil, že ustanovenie § 70 Zákonníka práce upravuje ako podmienku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Aj z ustálenej judikatúry súdov vyplýva povinnosť zamestnávateľa konkretizovať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Pritom je zrejmé, že v okamžitom skončení pracovného pomeru nestačí uviesť zákonné ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ale je nevyhnutné uviesť konkrétny skutok, prípadne skutky, ktorými sa mal zamestnanec dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny.

4. Súd prvej inštancie poukázal na to, že žalovaný v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 uviedol viaceré dôvody, ktorými mal žalobca závažným spôsobom porušiť pracovnú disciplínu. Povinnosťou zamestnávateľa, t.j. žalovaného, bolo ten-ktorý dôvod konkretizovať tak, aby ho jednak nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a zároveň, aby bolo žalobcovi ako zamestnancovi zrejmé bez všetkých pochybností, akého skutku sa mal dopustiť, a pre ktorý bol s ním pracovný pomer rozviazaný. Žalovaný síce uviedol zákonné ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako i viaceré skutky, ktoré považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak ani jeden skutok nebol konkretizovaný tak, aby bolo zrejmé, ktorým konaním žalobca naplnil uvedený skutok, resp. kedy došlo ku konaniu, ktoré zakladalo dôvod pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z uvedených dôvodov nebolo zrejmé, kedy malo dôjsť k uvedeným skutkom a akým konaním žalobcu. Hoci žalovaný považoval skutky uvedené v Okamžitom skončení pracovného pomeru pod písmenami a) až g) za bližšiu špecifikáciu ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, toto jeho tvrdenie nebolo v súlade s ustanovením § 70 Zákonníka práce, ktoré stanovuje povinnosť skutok vymedziť spôsobom nezameniteľným s iným konaním zamestnanca. Súd považoval skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 za všeobecné a nejasné, z ktorých nebolo možné presne určiť, ktorým konaním a v akom čase došlo zo strany žalobcu ako zamestnanca k údajnému závažnému porušeniu pracovného pomeru, pričom žalovaný nemal jednoznačne preukázané, že určité konanie žalobcu bolo možné bez všetkých pochybností považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Hoci žalovaný poukazoval v priebehu konania na skutočnosť, že konaním žalobcu mu mala vzniknúť škoda, podľa súdu skúmanie existencie škody, prípadne jej výšky, nie je v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru primárne, a nie je ani predmetom takéhoto konania. Podľa súdu tiež nie je možné nedostatok opísania skutku uvedeného v Okamžitom skončení pracovného pomeru, ako závažného porušenia pracovnej disciplíny, konvalidovať v priebehu konania tým spôsobom, ako to urobil v danom prípade žalovaný, a to predložením listinných dôkazov, ktoré mali preukazovať skutočnosti uvedené žalovaným v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015.

5. Súd prvej inštancie ďalej poukázal na skutočnosť, že z okamžitého skončenia pracovného pomeru tiež nie je zrejmé, kedy mal žalobca závažne porušiť pracovnú disciplínu, čo je dôležité pre zistenie, či žalovaný pri okamžitom skončení pracovného pomeru dodržal subjektívnu lehotu 2 mesiacov, ktorá sa

počíta podľa ustanovenia § 68 ods. 2 Zákonníka práce odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľ dozvedel. Jedná sa o lehotu, ktorá má hmotnoprávny a prekluzívny charakter.

6. Súd zároveň poukázal aj na formálny nedostatok okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015, keď uvedená listina nie je opatrená pečiatkou žalovaného, ale len podpismi osôb konateľov žalovaného - IE., a to v rozpore s výpisom z obchodného registra, v zmysle ktorého v mene spoločnosti žalovaného konajú a za spoločnosť sa k vytlačenému alebo napísanému názvu spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne.

7. Súd na záver svojho rozhodnutia reagoval aj na tvrdenie právneho zástupcu žalovaného prednesené na pojednávaní konanom dňa 2.2.2016, že medzi účastníkmi konania nevznikol platný pracovný pomer, nakoľko jednotlivé oblasti, za ktoré mal žalobca podľa pracovnej zmluvy zodpovedať, vykonával z titulu výkonu funkcie konateľa spoločnosti. Podľa súdu sa s ním nemožno stotožniť. Pracovná zmluva uzatvorená medzi účastníkmi konania dňa 29.3.2013 obsahovala podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a nebolo preukázané, že táto pracovná zmluva nie je platná. Obchodný zákonník vymedzuje výkon funkcie konateľa ako obchodnoprávny vzťah, na ktorý sa nevzťahujú ustanovenia o odmene v zmysle Zákonníka práce. Obchodný zákonník však nevylučuje, aby bol konateľ spoločnosti aj v pracovnoprávnom vzťahu so spoločnosťou, v ktorej je konateľom tak, ako tomu bolo aj v danom prípade. Na vzťah z pracovnej zmluvy sa použijú ustanovenia Zákonníka práce, a to aj v súvislosti s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru. Zároveň súd poukázal aj na zakladateľskú listinu obchodnej spoločnosti žalovaného zo dňa 12.8.2014, ktorá upravuje pôsobnosť konateľa, pričom tá sa v celom rozsahu nezhoduje s náplňou práce žalobcu u žalovaného podľa pracovnej zmluvy zo dňa 29.3.2013.

8. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP, v zmysle ktorého zaviazal žalovaného ako neúspešného účastníka konania povinnosťou zaplatiť žalobcovi ako úspešnému účastníkovi trovy právneho zastúpenia advokátom za sedem úkonov právnej služby.

9. Rozsudok bol doručený právnemu zástupcovi žalobcu dňa 4.3.2016 a právnemu zástupcovi žalovaného dňa 29.2.2016.

10. Proti rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote, dňa 15.3.2016, odvolanie žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu (č.l. XXX-XXX spisu). Žiadal odvolací súd, aby napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom jeho rozsahu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Namietol, že rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci; že súd prvej inštancie neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné pre zistenie rozhodujúcich skutočností; a že na základe vykonaných dôkazov dospel súd prvej inštancie k nesprávnym skutkovým zisteniam. Namietol, že čiastkové oblasti uvedené v pracovnej zmluve, za ktoré mal žalobca zodpovedať, vykonávať a riadiť ako finančný riaditeľ, žalobca v skutočnosti vykonával ako konateľ spoločnosti žalovaného, nie teda ako zamestnanec - finančný riaditeľ. Žalobca vykonával tieto činnosti v súbehu, v dôsledku čoho pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným s predmetom pracovnej náplne tak, ako je tento vymedzený v pracovnej zmluve, nemohol platne vzniknúť. Činnosti vykonávané žalobcom pre žalovaného boli ním vykonávané v rámci výkonu funkcie konateľa v rámci obchodného vedenia žalovaného. Ak pracovný pomer platne nevznikol, nebolo možné tento ukončiť niektorým zo spôsobov pre ukončenie pracovného pomeru, zakotvených v Zákonníku práce, a to ani okamžitým skončením pracovného pomeru. Žalobca pri uzatváraní pracovnej zmluvy konal za zamestnávateľa ako jeho štatutárny orgán a zároveň ako zamestnanec. Došlo pri tom k stretu záujmov, pretože ak koná štatutárny orgán v mene spoločnosti, nemôže za ňu konať vtedy, ak sú jeho záujmy v rozpore so záujmami spoločnosti. Právne úkony smerujúce k vzniku, zmene a zániku pracovného pomeru, ktoré v mene zamestnávateľa vykonala rovnaká fyzická osoba, ktorá bola účastníkom pracovnoprávneho vzťahu ako zamestnanec sú neplatné pre rozdielnosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca pri právnom úkone, ktorý smeruje k vzniku pracovného pomeru. Medzi žalobcom a žalovaným mohol vzniknúť len faktický pracovný pomer, z ktorého zamestnancovi (žalobcovi) neprislúchajú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa ustanovení § 77 až § 80 Zákonníka práce. V prípade, ak by sa odvolací súd nestotožnil s jeho názorom o neplatnosti pracovnej zmluvy, a teda s nedostatkom nesprávneho právneho posúdenia veci, žalovaný namieta aj nesprávne skutkové zistenia súdu prvej inštancie, že v Okamžitom skončení pracovného pomeru nebol dostatočne skutkovo vymedzený dôvod, pre ktorý bol so žalobcom rozviazaný pracovný pomer.

Uviedol, že konkretizácia dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru môže byť rôzna; v mnohých prípadoch stačí celkom stručné uvedenie skutočností, oprávňujúcich na rozviazanie pracovného pomeru týmto spôsobom, zhodné v podstate s ich uvedením v Zákonníku práce a zakladajúcich zákonný dôvod pre tento disciplinárny postih, ale vždy tak, aby zamestnancovi bolo zrejmé, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa mu vytýka a je teda dôvodom zrušenia pracovného pomeru. Ak vzniknú pochybnosti o určitosť vôle, pokúsi sa súd vždy odstrániť túto vadu výkladom prejavu vôle, vychádzajúc z výsledkov dokazovania ohľadne okolností predchádzajúcich okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Súd prvej inštancie rozpor vo výklade prejavu vôle neodstránil. Názor o neplatnosti Okamžitého skončenia prijal výlučne na základe oboznámenia sa s písomne zachyteným prejavom vôle žalovaného - Okamžitého skončenia, a to jeho doslovného znenia, a na základe tej skutočnosti, že žalobca sa všeobecne vyjadril, že si nie je vedomý žiadneho porušenia pracovnej disciplíny z jeho strany. Z vykonaného dokazovania tak nebolo možné spoľahlivo dospieť k skutkovým zisteniam, či z okolností, ktoré predchádzali okamžitému skončeniu pracovného pomeru, bolo alebo nebolo obom účastníkom zrejmé, aké boli skutočné dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, a či žalobca mohol alebo nemohol pochopiť prejav vôle žalovaného, zachytený v písomnom Okamžitom skončení. V závere odvolania žalovaný namietol, že súd prvej inštancie nevykonal dokazovanie v potrebnom rozsahu a neúplne zistil skutkový stav, keď nevykonal ďalšie listinné dôkazy (zmluvy), preukazujúce danosť dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, a nedoplnil dokazovanie opätovným výsluchom žalobcu, v ktorom by bol tento konfrontovaný s tvrdeniami konateľa žalovaného. Pokiaľ súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a súčasne vykonaným dokazovaním neúplne zistil skutkový stav veci, lebo nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, nemohol dospieť ani k presvedčivému záveru o neexistencii okolností, ktoré predchádzali doručeniu Okamžitého skončenia žalobcu a ktoré okamžité rozviazanie pracovného pomeru s ním odôvodňovali, a ani k spoľahlivému a presvedčivému záveru o tom, že žalobca nepochopil obsah písomného prejavu žalovaného (Okamžitého skončenia). Súd prvej inštancie nevykonal ani dôkazy na zistenie reálnej, skutočnej náplne práce žalobcu, a záver o platnosti pracovnej zmluvy žalobcu založil na porovnaní obsahu dohodnutého druhu práce s rozsahom pôsobnosti konateľa podľa zakladateľskej listiny.

11. Odvolanie žalovaného bolo doručené právnomu zástupcovi žalobcu dňa 1.4.2016, ktorý sa k nemu písomne vyjadril dňa 11.4.2016 (č.l. XXX-XXX spisu). Uviedol, že postup a rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za správny, a preto navrhuje odvolaciemu súdu, aby predmetný rozsudok ako vecne správny potvrdil. Zdôraznil, že povinnosťou žalovaného bolo konkretizovať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a zároveň tak, aby bolo žalobcu v čase doručenia Okamžitého skončenia zrejmé bez akýchkoľvek pochybností, akého porušenia pracovných povinností - skutku sa mal dopustiť, a teda pre ktorý dôvod s ním bol ukončený pracovný pomer. Ani jeden skutok nebol náležite skutkovo a časovým vymedzením konkretizovaný tak, aby bolo zrejmé, ktorým konaním žalobca naplnil uvedený skutok, resp. kedy došlo k takémuto konaniu, ktoré zakladalo dôvod pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z materiálneho hľadiska nie je možné Okamžité skončenie vôbec preskúmať. Taktiež nie je z Okamžitého skončenia zrejmé, kedy mal žalobca závažne porušiť pracovnú disciplínu, čo je dôležité pre zistenie, či žalovaný dodržal subjektívnu 2-mesačnú lehotu podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Vykonaným dokazovaním bolo v konaní preukázané, že žalobca nepretržite od 10.12.2014 až do 25.3.2015, t.j. do dňa doručenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, nebol na svojom pracovisku prítomný z dôvodu dočasnej práceneschopnosti a počas celej tejto doby nebol žalovaným žiadnym spôsobom kontaktovaný a na žiadne porušovanie pracovnej disciplíny ani len upozornený. Žalovaný postavil svoju obranu na tvrdení o zistení dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru na základe vykonaného auditu. Jeho závery a priebeh však neosvedčil predložením žiadneho listinného dôkazu, ktorý by preukázal jeho priebeh, resp., že sa skutočne uskutočnil. Žalovaný nepredložil v konaní žiadny dôkaz o vzniknutej škode, ktorú mu mal spôsobiť žalobca. Účelovosť konania žalovaného je možné dedukovať aj zo skutočnosti, že rovnakým „formulárovým spôsobom“ a v rovnaký deň 27.2.2015 okamžite skončil pracovný pomer až s 8 zamestnancami, s identickým vymedzením dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru bez uvedenia ich konkretizácie, o neplatnosti ktorých už v 7 konaniach rozhodol Okresný súd Bratislava II. Žalovaný v odvolaní opakuje svoje rovnaké právne úvahy, ktoré už súdu prezentoval v priebehu konania. Na podporu svojich právnych úvah poukazuje na rozhodnutia súdov, ktoré vychádzajú z iného zisteného skutkového základu, keď spoločným znakom označených rozhodnutí súdov bolo to, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo zamestnancovi dané bezprostredne po zistení dôvodu a zamestnanec v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru nesporne

vedel, ktoré konkrétne porušenie pracovnej disciplíny sa mu vytýka a čo je dôvodom na skončenie jeho pracovného pomeru. Takéto skutočnosti v predmetnom súdnom konaní preukázané neboli. Nesprávny je taktiež názor žalovaného, že došlo k súbehu výkonu obchodného vedenia a dohodnutého druhu práce; že predmetom pracovnej náplne žalobcu boli činnosti vykonávané v rámci výkonu funkcie konateľa v rámci obchodného vedenia žalovaného. Obsah a rozsah kompetencií žalobcu ako vedúceho zamestnanca žalovaného na úrovni jeho stredného manažmentu v pracovnej pozícii „finančný riaditeľ“ je žalovanému dobre známy. Žalobca ako vedúci zamestnanec žalovaného bol sám vo faktickej a právnej priamej riadiacej pôsobnosti kolektívneho štatutárneho orgánu - obchodného vedenia žalovaného. Samostatne, sústavne a pravidelne zabezpečoval plnenie úloh vyplývajúcich pre ním vedený úsek z rozhodnutí obchodného vedenia, úlohy vyplývajúce zo Zákonníka práce a ďalších všeobecne záväzných noriem. Určoval a ukladal v jeho priamej riadiacej pôsobnosti podriadeným zamestnancom nižšieho stupňa riadenia pracovné úlohy, organizoval, riadil, zabezpečoval a kontroloval ich prácu a dával im na ten účel záväzné pokyny podľa pracovnej zmluvy v oblastiach Controlling, Účtovníctvo, Personálne záležitosti, Sklad a logistika, Všeobecná správa. Tieto pracovné činnosti žalobcu v pracovnej pozícii finančný riaditeľ nemožno podradiť pod výkon činnosti kolektívneho orgánu - obchodné vedenie spoločnosti, ani riadenie bežných záležitostí (obvyklých činností konateľa), ale pod výkon závislej práce v pracovnom pomere. Jedná sa o iné činnosti, ktorých obsah sa nedá zamieňať, vzájomne sa nestotožňujú a nekonkurujú, ktoré sú zásadné pre riadny chod každej obchodnej spoločnosti a u žalovaného sú vykonávané aj v súčasnosti inými osobami. V konaní samom preto žalovaný, vedomý si skutočného výkonu práce, obsahu a rozsahu kompetencií žalobcu, k veci platnosti pracovnej zmluvy žalobcu ani žiadne ďalšie dokazovanie nenavrhol, a to aj po poučení súdom podľa § 120 ods. 4 OSP. Existencia riadneho pracovného pomeru nebola žalovaným fakticky žiadnym spôsobom ani namietaná. Pred, ani počas konania, žalovaný predmetnú pracovnú zmluvu žalobcu vo svojich k veci podaných písomných vyjadreniach súdu nikdy osobitne ani nespochybnil. Pracovný pomer žalobcu okamžite skončil s poukazom na existenciu prípadov závažného porušenia pracovnej disciplíny. Žalobcovi po začatí konania, dňa 2.11. 2015, písomne navrhol mimosúdne usporiadanie veci uzatvorením Dohody o urovaní nárokov z platne uzatvoreného pracovného pomeru. Žalovaný vo svojom odvolaní dokonca nad rámec svojich návrhov v konaní, rozširuje odvolacie dôvody o ďalší dôvod, že žalobca pri uzatváraní pracovnej zmluvy konal v konflikte záujmov podľa § 7 ods. 3 Zákonníka práce. Táto otázka v konaní samom vôbec nebola predmetom dokazovania, nakoľko nebola nikdy žalovaným ani nastolená. Na platnosť pracovnej zmluvy žalobcu v tomto konaní už ani nemá žiaden právne relevantný účinok.

12. Vec s opravným prostriedkom žalovaného bola predložená odvolaciemu súdu dňa 14.4.2016.

13. Odvolací súd vyjadrenie žalobcu k odvolaniu doručil právnomu zástupcovi žalovaného dňa 25.4.2016 (č.l. XXX spisu).

14. Žalovaný na vyjadrenie žalobcu reagoval písomnou replikou dňa 23.6.2016 (č.l. XXX-XXX spisu). Podľa jeho názoru bol súd prvej inštancie povinný skúmať otázku platnosti alebo neplatnosti pracovnej zmluvy ako otázku predbežnú. Vyriešenie tejto predbežnej otázky bolo v predmetnom konaní prvoradé, ale súd prvej inštancie sa uvedenej otázke venoval iba okrajovo. Pokiaľ pracovný pomer platne nevznikol, je skúmanie, dokazovanie a vyhodnocovanie dôvodov použitých na okamžité rozviazanie pracovného pomeru, intenzity porušenia pracovnej disciplíny, času, kedy k porušeniu došlo a kedy sa o porušení dozvedel zamestnávateľ, vedomosti zamestnanca o skutkoch kladených mu za vinu, atď. bezpredmetné, nehospodárne a neúčelné. Podľa názoru žalovaného je pracovná zmluva neplatná a pracovný pomer platne nevznikol, a to z dôvodu konfliktu záujmov žalobcu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, keď tento konal za seba ako zamestnanca a za žalovaného ako zamestnávateľa, a tiež z dôvodu neprípustného súbehu výkonu funkcie konateľa žalobcom v pracovnom pomere, keď žalobca de facto vykonával činnosti spadajúce pod výkon funkcie konateľa a žalovaného ako zamestnávateľa v pracovnom pomere. Takýto právny úkon je v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka absolútne neplatný. Absolútnu neplatnosť pracovnej zmluvy bol súd prvej inštancie povinný skúmať z úradnej povinnosti. Absolútna neplatnosť pracovnej zmluvy nepredstavuje skutočnosť, ktorú by bol žalovaný ako účastník konania povinný namietat', respektíve označovať tak, ako predpokladá ust. § 120 ods. 4 OSP. Žalovaný ďalej vo svojej replike uviedol, ktoré procesy a činnosti konateľov je nutné zahrnúť pod pojem „obchodné vedenie“ s tým, že predmetom skúmania tohto konania nie je platnosť alebo neplatnosť rozhodnutí o obchodnom vedení, prijatých žalobcom ako konateľom, ale preskúmanie a posúdenie činností, o ktorých žalobca tvrdí, že ich vykonával ako zamestnanec v pracovnom pomere. Podľa žalovaného, žalobca v prvostupňovom konaní nepreukázal, že by ako finančný riaditeľ vykonával obsahovo iné a zjavne

odlišiteľné činnosti ako tie, ktoré vykonával ako konateľ a ako zamestnávateľ. V posudzovanom prípade nebol naplnený minimálne jeden z taxatívnych znakov pojmu „závislá práca“ podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu činnosti vykonávané žalobcom nemožno právne kvalifikovať ako výkon závislej práce. Ak sa nejedná o výkon závislej práce, nemožno hovoriť ani o vzniku pracovného pomeru. Žalovaný uviedol, že argumenty o neprípustnom súbehu výkonu činnosti konateľa a zamestnanca považoval za dostačujúce pre presvedčivý záver o tom, že k vzniku platného pracovného pomeru medzi účastníkmi konania nedošlo. Vzhľadom na uvedené nenavrhol doplniť dokazovanie. Ak by prvostupňový súd považoval za podstatné pre rozhodnutie vo veci rozhodnutie o otázke platnosti alebo neplatnosti vzniku pracovného pomeru, musel by postupovať podľa § 120 ods. 1 druhá veta OSP a doplniť dokazovanie sám, bez nutnosti ich navrhnutia účastníkmi konania. S ohľadom na priebeh prvostupňového konania a pojednávania, na ktorom došlo k verejnému vyhláseniu rozsudku, sa žalovaný domnieva, že ak by aj navrhol doplniť dokazovanie, súd by tomuto návrhu nevyhovел, keďže otázkou platnosti/neplatnosti vzniku pracovného pomeru v kontexte námietok žalovaného sa vôbec nezaoberal. Žalovaný ďalej v replike uviedol, skutočnosti, ktoré boli dôvodom okamžitého rozviazania pracovného pomeru so žalobcom, nebolo v Okamžitom skončení potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, ak z okolností, ktoré predchádzali rozviazaniu pracovného pomeru so žalobcom, muselo byť obom účastníkmi konania zrejmé, prečo bol s ním pracovný pomer rozviazaný. Aktuálna judikatúra poskytuje isté vodítka pre výklad ust. § 68 ods. 1 a ust. § 70 Zákonníka práce, ale nie exaktné odpovede. Okamžité skončenie by bolo nedostatočne konkrétne, neurčité a z toho dôvodu neplatné jedine v prípade, ak by ani z okolností, ktoré urobili Okamžité skončenie predchádzali, nemohol byť žalobcovi zrejmý skutočný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru a ak by žalobca, ani so starostlivým prihliadnutím na okolnosti, za ktorých bolo Okamžité skončenie urobené, nechápal a objektívne nemohol pochopiť dôvody ukončenia pracovného pomeru s ním, použité v Okamžitom skončení. Uvedené skutočnosti však v rámci dokazovania, vykonaného v prvostupňovom konaní, neboli preukázané. Dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru preskúmateľná je, ale súd prvej inštancie ju neskúmal a k vykonaniu dokazovania za účelom jej preskúmania nepristúpil. Jeho záver o materiálnej nepreskúmateľnosti dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru je predčasný a záver o neurčitosti Okamžitého skončenia ako takého je nesprávny. Podozrenia a indície porušovania právnych predpisov a pracovnej disciplíny vyšli najavo už v rámci auditu uskutočneného na podnet Poštovej banky a.s. ako financujúcej banky. Následne sa uskutočnil interný audit nákladov spoločnosti žalovaného. Podozrenia na porušenia a nehospodárne konanie bývalého manažmentu spoločnosti žalovaného boli potvrdené. Presný čas, kedy k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny došlo, nemusí byť v Okamžitom skončení uvedený. Absencia časového údaja v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru bez ďalšieho nespôsobuje neplatnosť tohto právneho úkonu, pokiaľ obaja účastníci v čase jeho urobienia vedia, aký je skutočný dôvod rozviazania pracovného pomeru. Pokiaľ žalovaný v posudzovanom prípade dospel k zisteniam o závažných porušeníach pracovnej disciplíny na základe interného auditu nákladov, ktorý bol ukončený vo februári 2015, a k niektorým ďalším zisteniam až po tomto termíne, a pracovný pomer so žalobcom ukončil dňa 20.3.2015, je zrejmé, že došlo k dodržaniu subjektívnej dvojmesačnej lehoty. Ako dôvody na skončenie pracovného pomeru so žalobcom použil žalovaný výlučne tie nedostatky a porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, ktorých sa dopustil v poslednom roku pred tým, ako sa o predmetných nedostatkoch a porušeníach dozvedel. Z uvedeného je preto zrejmé, že bola dodržaná aj objektívna jednoročná lehota. Vo vzťahu k dôvodu vymedzenému pod písm. a) v Okamžitom skončení, v konaní vyšlo najavo, že žalobca na pracovisku nebol prítomný už od 28.11.2014, pričom samotný žalobca v prvostupňovom konaní tvrdil, že jeho dočasná práceneschopnosť trvala od 10.12.2014 do 25.3.2015. Pokiaľ však ide o obdobie od 28.11.2014 do 9.12.2014, neprítomnosť žalobcu na pracovisku nebola žiadnym spôsobom zdôvodnená, ani ospravedlnená. Žalovaný považuje za podozrivé, že dočasná pracovná neschopnosť žalobcu, trvajúca vyše štyroch kalendárnych mesiacov, skončila len 5 kalendárnych dní po doručení Okamžitého skončenia. Žalovaný sa domnieva, že dočasná pracovná neschopnosť žalobcu mala byť iba účelovým prostriedkom žalobcu na znemožnenie ukončenia pracovného pomeru s ním výpoveďou v ochrannnej dobe. S uvedenými skutočnosťami sa súd žiadnym relevantným spôsobom nevysporiadal. V konaní neboli predložené ani vykonané žiadne dôkazy za účelom preukázania, že žalobca sa konania uvedeného pod písm. a) Okamžitého skončenia skutočne nedopustil. Nevedomosť žalobcu o skutočných dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru s ním nebola v prvostupňovom konaní preukázaná. Žalovaný ukončil pracovné pomery s deviatimi zamestnancami patriacimi do vtedajšieho vedenia, ktorí sa dopúšťali obdobných, dokonca v niektorých prípadoch rovnakých porušení pracovnej disciplíny. Fakt, že žalovaný pri týchto zamestnancoch vymedzil dôvody okamžitého skončenia pracovných pomerov viac menej podobne, neznamená, že by takéto skutkové vymedzenie závažných porušení pracovnej disciplíny bolo nedostatočné. Na záver

svojej repliky žalovaný zdôraznil, že skutkový záver o tom, že žalobca objektívne nemal a nemohol mať vedomosť o skutočných dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru s ním nemôže byť a nie je správny. Tento skutkový záver nemá oporu vo vykonanom dokazovaní.

15. Replika žalovaného k vyjadreniu žalobcu bola doručená právnomu zástupcovi žalobcu dňa 20.7.2016 (č.l. XXX spisu), ktorý na ňu už nereagoval duplikou.

16. V priebehu odvolacieho konania vstúpil do platnosti nový procesný predpis - zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, účinný od 1.7.2016 (ďalej len CSP). Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. Podľa § 470 ods. 2 veta prvá CSP, právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

17. Vzhľadom k tomu, že odvolanie bolo podané pred 1.7.2016, t. j. za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len OSP), Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) postupoval v zmysle vyššie citovaného ust. § 470 ods. 2 CSP. Viazaný rozsahom odvolania a odvolacími dôvodmi, po preskúmaní odvolacích námietok žalovaného dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné. Nebol dôvod napadnutý rozsudok zmeniť alebo zrušiť, pretože súd prvej inštancie rozhodol vo veci vecne správne. Keďže nebolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, odvolací súd prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia pojednávania a postupom podľa § 219 ods. 3 v spojení s § 378 ods. 1 CSP svoj rozsudok vo veci verejne vyhlásil dňa 7.3.2017.

18. V prvom rade odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie sa v odôvodnení rozsudku dostatočne vysporiadal s obranou žalovaného spočívajúcou v tvrdení, že pracovný pomer medzi stranami sporu platne nevznikol. Predmetom konania nebola žaloba o určenie neplatnosti pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 29.3.2013 medzi žalobcom a žalovaným, ale žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo listom žalovaného zo dňa 27.2.2015, ktorým tento skončil so žalobcom pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení v tom čase účinnom. Žalovaný v rámci tohto konania nielenže nepodal vzájomný návrh o určenie neplatnosti predmetnej pracovnej zmluvy, ale jej platnosť ani nespochybnil v písomnom vyjadrení k žalobe. Na neplatnosť pracovnej zmluvy poukázal až právny zástupca na pojednávaní pred súdom prvej inštancie (č.l. XXX spisu). Platný vznik pracovného pomeru žalobcu podľa názoru odvolacieho súdu nepriamo preukazuje samotné písomné Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015, ktoré odkazuje na pracovnú zmluvu uzatvorenú so žalobcom. Ak by k takémuto uzatvoreniu pracovnej zmluvy pri dohodnutí jej podmienok medzi žalobcom ako zamestnancom, ktorý bol štatutárnym orgánom (konateľom) žalovaného, nedošlo, žalovaný by na ňu ani neodkazoval a ani by nemal dôvod okamžite končiť pracovný pomer žalobcu. Okamžitým skončením pracovného pomeru žalovaný výslovne potvrdil existenciu pracovného pomeru žalobcu, a teda aj platnosť uzavretia pracovnej zmluvy ako predpokladu vzniku pracovného pomeru. Navyše, skutočnosť, že žalobca bol konateľom žalovaného, sama osebe nebránila tomu, aby s ním žalovaný ako zamestnávateľ uzavrel pracovnú zmluvu alebo inú zmluvu (dohodu) podľa pracovnoprávných predpisov. Nie je ani vylúčené (a zákon s takouto skutočnosťou i výslovne počítá - § 132 ods. 3 Obch. zák.), aby konateľ uzavrel v mene spoločnosti s ručením obmedzeným zmluvu (dohodu), pri ktorej druhou zmluvnou stranou je sám tento konateľ ako fyzická osoba.

19. Súd prvej inštancie vo veci riadne zistil skutkový stav potrebný pre právne posúdenie veci a vyvodil z neho i správny právny záver. Vo veci vykonal náležité dokazovanie v potrebnom rozsahu a správnym smerom, zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s ust. § 132 OSP (účinnom do 30.6.2016) dospel k správnym skutkovým zisteniam a na ich základe vyvodil vo veci samej aj správny právny záver, keď na vec aplikoval zodpovedajúcu právnu normu, ktorú aj správne vyložil a svoje dôvody vedúce k vyhovneniu návrhu aj náležite v súlade s ust. § 157 ods. 2 OSP (účinnom do 30.6.2016) odôvodnil. Prihliadnuc na obsah spisového materiálu a z neho vyplývajúci skutkový a právny stav veci, odvolací súd nezistil v postupe súdu prvej inštancie ani z hľadiska procesnoprávneho žiadne vady majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 212 ods. 3 OSP, účinný do 30.6.2016). Z obsahu spisu nevyplýva, že by svojím konaním (rozhodnutím) odňal účastníkovi možnosť konať pred súdom. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Súd prvej inštancie ich posúdil súhrne, a aj dostatočne vyhodnotil. Vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení rozhodnutia bol presvedčivý, odôvodnenie jeho rozhodnutia obsahuje všetky náležitosti vyplývajúce z ust. § 157 ods. 2 OSP. V odvolaní žalovaný neargumentuje skutočnosťami, ktoré by mali

za následok zmenu súdom prvej inštancie zisteného stavu a jeho právneho posúdenia, alebo ktoré by súdu neboli bývali známe. Ani v odvolacom konaní neboli zistené také nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mali za následok zmenu skutkového stavu alebo by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie.

Z konania pred súdom prvej inštancie nevyplýva iný, než napadnutým rozsudkom vyslovený právny záver o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015, ktoré bolo doručené žalobcovi dňa 20.3.2015. Žalovaným v odvolaní uvedené argumenty nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci.

20. Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia je dostatočne vyčerpávajúce, a preto si nežiada ani obširne doplniť dôvody na zdôraznenie jeho správnosti, nakoľko odvolací súd sa s ním v celom rozsahu stotožňuje (§ 387 ods. 2 CSP).

21. Aj podľa názoru odvolacieho súdu nebolo vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia právneho pomeru v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 náležite skutkovo vymedzené, čo spôsobuje neplatnosť tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru. Skutočnosti zakladajúce závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedené v Okamžitom skončení pracovného pomeru pod písm. a), b), c), d), e), f), g) sú uvedené len vo všeobecnej rovine, bez ich bližšej konkretizácie, a nie je zrejmé, z čoho žalovaný pri ich definovaní vychádzal. 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 tento právny úkon robí neplatným. Jeho dôvodnosť nemožno preskúmať z hľadiska splnenia hmotnoprávných podmienok (§ 68 ods. 1 a 2 Zákonníka práce) a toto bez nutnosti doplnenia neuvedených údajov jeho obsahu, nemožno objasniť ani s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle žalovaného.

22. Všetky dôvody uvedené v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015, z ktorých žalovaný vyvodil závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, sú uvedené neurčito. Absentujú v ňom konkrétne pochybenia žalobcu v pracovnej disciplíne, ktorými mal naplniť dôvody skončenia pracovného pomeru (žalovaný neuviedol konkrétne dni, v ktorých malo dôjsť k neospravedlnenej absencii žalobcu v práci; neuviedol, v čom konkrétne spočíval výkon práce žalobcu pre seba samého alebo pre iné osoby v rámci pracovného času; neuviedol, ktoré konkrétne príkazy a pokyny nadriadených žalobca nerešpektoval; nijako nekonkretizoval prípady, kedy žalobca prijímal dary alebo iné výhody v súvislosti s výkonom zamestnania; neuviedol konanie žalobcu, ktorým malo dôjsť k zavinenému porušovaniu bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov; neuviedol konanie žalobcu, ktorým malo dôjsť k úmyselnému poškodzovaniu majetku žalovaného; a neuviedol ani opis konania žalobcu, pri ktorom v rozpore s oprávnenými záujmami žalovaného úmyselne použil relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre žalovaného).

23. Neobstojí tak námietka žalovaného, že v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015 dostatočne skutkovo vymedzil dôvody, pre ktoré so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer.

24. Súd prvej inštancie rozhodol vo veci zákonne, keď žalobe žalobcu vyhovel. Od ustanovení § 68 a § 70 Zákonníka práce, ani od ustálenej judikatúry, sa nijako neodchýlil, svojim rozhodnutím nepoprel ich účel, ani ich význam.

25. Pretože súd prvej inštancie rozhodol o nároku žalobcu v merite veci, a aj o trovách konania, vecne správne, odvolací súd napadnutý rozsudok podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

26. Podľa § 396 ods. 1 CSP, ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

27. Vychádzajúc z citovaných zákonných ustanovení priznal odvolací súd úspešnej strane v odvolacom konaní - žalobcovi, nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie podľa 262 ods. 2 CSP.

28. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha - dovolací návrh (§ 428 CSP).