

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 20CoPr/1/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8720203337
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Boroň
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2022:8720203337.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Michala Boroňa a sudcov JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Viery Kandrikovej v právnej veci žalobkyne: F. S. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom Y. XX, XXX XX K., právne zastúpená Mgr. Peter Troščák, advokát so sídlom Hlavná 50, 080 01 Prešov, IČO: 50 003 500, proti žalovanému: Mesto Prešov, so sídlom Hlavná 73, 080 01 Prešov, IČO: 00 327 646, právne zastúpený JUDr. Martin Staroň, advokát so sídlom Hlavná 89, 080 01 Prešov, IČO: 42 083 541, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad sp.zn. 17Cpr/19/2020-259 zo dňa 27.08.2021, takto

rozhodol:

I. Potvrďuje sa rozsudok vo výroku I. a III.

II. Žalobkyni sa priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd I. inštancie samostatným rozhodnutím po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

- Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:
„I. Určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného listom žalovaného z 11.09.2020 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného založený pracovnou zmluvou z XX.XX.XXXX trvá.
II. Nárok na náhradu mzdy vylučuje na samostatné konanie.
III. Priznáva žalobkyni voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.“

Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie okrem iného odôvodnil tým, že žalobným návrhom doručeným súdu 13. 11. 2020 žalobkyňa žiadala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne listom žalovaného zo dňa 11.09.2020 je neplatné, pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá a zaviazal žalovaného nahradiť žalobkyni náhradu mzdy odo dňa, keď žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do dňa, kedy žalovaný umožnil žalobkyni pokračovať v práci a zaviazal žalovaného nahradiť žalobkyni trovy konania. Nárok odôvodnila tým, že dňa 15.07.2015 žalobkyňa uzatvorila so žalovaným pracovnú zmluvu, ktorou sa žalobkyňa zaviazala pracovať ako vedúca odboru ekonomiky a podnikania na odbore ekonomiky a podnikania s nástupom do práce XX.XX.XXXX na dobu neurčitú. Na základe dohody došlo k niekoľkým zmenám pracovnej zmluvy, v zmysle ktorých dochádzalo k zmene pracovnej pozície na odborný referent, zmeny výšky mzdy, resp. zmeny názvu odboru. Dňa 14.09.2020 bolo žalobkyni doručené okamžité skončenie pracovného pomeru vyhotovené žalovaným 11.09.2020. Dňa 23.09.2020 žalobkyňa doručila žalovanému podanie z 18.09.2020, ktorým oznámila, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá, aby bola naďalej zamestnávaná a bola jej pridelovaná práca. Žalovaný 01.10.2020 oznámil, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný

skutkovo vymedzil dva dôvody, ktoré spočívajú na tom istom základe a to na tom, že doručené súdne zásielky v dvoch právnych veciach neboli včas preposlané na správny útvar. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný skutkovo vymedzil prvý dôvod skončenia pracovného pomeru takto: Platobný rozkaz Okresného súdu Banská Bystrica sp. zn. 26Up/1465/2020 zo dňa 11.08.2020 s prílohami (návrhom na vydanie platobného rozkazu s prílohami), vrátane tlačiva na podanie odporu proti platobnému rozkazu, bol Mestskému úradu v Prešove doručený elektronicky dňa 11.08.2020. Príslušný zamestnanec podateľne MsÚ v Prešove doručujúcu zásielku odoslal ihneď v rámci interného počítačového systému CG DISS v zmysle Smernice primátora Mesta Prešov č. 2/2019 - Registratúry poriadok a registratúrny plán Mestského úradu v Prešove vedúcej príslušného odboru, ktorý má v kompetencii riešenie platobných rozkazov zo súdov, a to odboru financií, mestského majetku, teda Vašej osobe. Podľa zistení z údajov DISS bola Vám táto zásielka v internom systéme doručená dňa 11.08.2020. pričom následne až dňa 20.08.2020 ju odborný referent Vášho odboru pani Z. P. odoslala na vybavenie pani S. S.. odbornému referentovi odboru mestského majetku, ktorá ju prijala dňa 20.08.2020 a až dňa 28.08.2020 (t.j. po uplynutí 15-dňovej lehoty na podanie odporu) odoslala na vybavenie zamestnancovi pánovi K. H.. Prístup do počítačového systému CG DISS Vám bol zadaný ešte dňa 16.07.2015 a boli ste povinná s ním a v ňom pracovať. Z lehoty na podanie odporu proti platobnému rozkazu, ktorá je 15 dní odo dňa doručenia platobného rozkazu a ktorá plynula odo dňa nasledujúceho po dni doručenia platobného rozkazu na MÚ v Prešove, tzn. od 12.08.2020 a uplynula dňa 26.08.2020. bolo Vašou nečinnosťou zavinené, že sa od 11.08.2020 do 20.08.2020 nachádzal platobný rozkaz s prílohami vo Vašej dispozícii bez toho, aby bol platobný rozkaz s prílohami odovzdaný do dispozičnej sféry zamestnanca MÚ v Prešove kompetentného na vypracovanie a podanie včasného odporu proti platobnému rozkazu alebo na udelenie plnej moci externému advokátovi Mesta Prešov, tak aby platobný rozkaz nenadobudol právoplatnosť a nestal sa exekučným titulom. Z lehoty na podanie odporu zamestnávateľ Vašou nečinnosťou stratil 9 dní, čo v priamej príčinnej súvislosti s Vašou nečinnosťou spôsobilo v konečnom dôsledku uplynutie lehoty na podanie odporu a nepodanie odporu včas, čím Vaším pričinením a nekonaním vznikla zamestnávateľovi, škoda v časti fakturácie obchodnej spoločnosti S. ktorú zamestnávateľ (Mesto Prešov) v zmysle Znaleckého posudku ÚSI č. 94/2020 neuznával a považoval za neoprávnenú fakturáciu spoločnosťou S. N. a nebol ju ochotný zaplatiť, t.j. v sume 237.452,90 eur. Vyššie uvedené Vaše konanie, resp. nekonanie považuje zamestnávateľ za závažne porušenie pracovnej disciplíny, ktorým ste spôsobili Mestu Prešov škodu. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný skutkovo vymedzil druhý dôvod tak: Príslušný zamestnanec podateľne MÚ v Prešove doručujúcu zásielku odoslal ihneď v rámci interného počítačového systému CG DISS v zmysle Smernice primátora Mesta Prešov č. 2/2019 - Registratúry poriadok a registratúrny plán Mestského úradu v Prešove vedúcej príslušného odboru, ktorý má v kompetencii riešenie žalôb zo súdov, a to odboru financií a mestského majetku, teda Vašej osobe. Podľa zistení z údajov DISS bola Vám táto zásielka v internom systéme doručená dňa 12.08.2020, pričom následne až dňa 20.08.2020 ju odborný referent Vášho odboru pani Z. P. odoslala na vybavenie pani S. S., odbornému referentovi odboru mestského majetku, ktorá ju prijala dňa 20.08.2020 a až dňa 07.09.2020 (t.j. po uplynutí 15-dňovej lehoty na podanie vyjadrenia k žalobe) odoslala na vybavenie zamestnancovi p. Z. O. H.. Prístup do počítačového systému CG DISS Vám bol zadaný ešte dňa 16.07.2015 a boli ste povinná s ním a v ňom pracovať. Z lehoty na podanie vyjadrenia k žalobe, ktorá je 15 dní odo dňa doručenia uznesenia Okresného súdu Prešov č.k. 11C/46/2020-142 zo dňa 11.08.2020 a ktorá plynula odo dňa nasledujúceho po dni doručenia citovaného uznesenia a žaloby na MsÚ v Prešove. tzn. od 13.08.2020 a uplynula dňa 27.08.2020, bolo Vašou nečinnosťou zavinené, že sa od 12.08.2020 do 20.08.2020 nachádzalo citované uznesenie súdu a žaloba s prílohami vo Vašej dispozícii bez toho, aby bolo uznesenie a žaloba s prílohami odovzdané do dispozičnej sféry zamestnanca MsÚ v Prešove kompetentného na vypracovanie a podanie včasného vyjadrenia k žalobe alebo na udelenie plnej moci externému advokátovi Mesta Prešov, tak aby neboli splnené podmienky na vydanie rozsudku pre zmeškania proti Mestu Prešov o sumu 999.200,02 eur. Z lehoty na podanie vyjadrenia zamestnávateľ Vašou nečinnosťou stratil 8 dní, čo v priamej príčinnej súvislosti s Vašou nečinnosťou spôsobilo v konečnom dôsledku uplynutie lehoty na podanie vyjadrenia k žalobe a nepodanie vyjadrenia k žalobe včas, čím zamestnávateľovi vznikla Vaším konaním škoda vo výške 999.200,02 eur, nakoľko predmetná žaloba je v celom rozsahu nedôvodná, avšak sú splnené podmienky na vydanie rozsudku pre zmeškanie v neprospech Mesta Prešov. Vyššie uvedené Vaše konanie, resp. nekonanie považuje zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorým ste spôsobili Mestu Prešov škodu. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru vyplýva, že skutkovo vymedzené pochybenia sú odvodené od toho, že žalobkyňa je vedúca odboru financií, mestského majetku, teda odboru, ktorý má v kompetencii riešenie platobných rozkazov zo súdov a riešenie žalôb zo súdov v dôsledku čoho boli príslušné podania zasielané z podateľne v zmysle

Smernice primátora mesta Prešov č. 2/2019, tzv. registratúrny poriadok. Žalobkyňa uviedla, že skutkové dôvody uvádzané v okamžitom skončení pracovného pomeru sú nepravdivé, pretože odbor financií a mestského majetku nemá v kompetencii riešenie platobných rozkazov zo súdu a taktiež riešenie žalôb zo súdov. Poukázala na organizačný poriadok Mestského úradu v Prešove. Z organizačného poriadku nevyplýva všeobecná kompetencia pre odbor financií a mestského majetku, že má riešiť všetky platobné rozkazy a všetky žaloby, ale vyplýva z neho špeciálna kompetencia na riešenie tých právnych vecí, ktoré súviseli výlučne s mestským majetkom. Z organizačného poriadku vyplývajú všeobecné kompetencie pre riešenie všetkých ostatných právnych vecí, kde táto je určená pre kanceláriu prednostu. Z organizačného poriadku vyplýva, že právny odbor je zriadený pri kancelárii prednostu a práve tento útvar bol povinný riešiť právne veci, ktoré sú vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Preto ak došlo k zlyhaniu, tak zlyhala podateľňa, ktorá nesprávne určila obsah zásielok ako taký, ktorý sa týka mestského majetku, pritom tak nebolo, pretože išlo o právne veci, ktoré sa netýkali mestského majetku a zásielky mali byť preposlané kancelárii prednostu. Navyše žalobkyňa nemá vedomosť o tom, že by došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, keď žalobkyňa nebola od zástupcu zamestnancov vyzvaná k vyjadreniu sa k danej veci, z čoho odvodzuje, že k takémuto prerokovaniu nedošlo.

Žalobkyňa v konaní namietala hmotnoprávne nedostatky skončenia pracovného pomeru spôsobujúce neplatnosť právneho úkonu, ktorým bol pracovný pomer skončený, a to:

1) v zmysle § 74 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nebolo riadne vopred prerokované so zástupcami zamestnancov

2) zo strany žalobkyne nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny.

Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce 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 a v zmysle § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

V súlade s § 70 Zákonníka práce súd skúmal formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zistil, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo urobené písomne, bol v ňom skutkovo vymedzený dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a okamžité skončenie pracovného pomeru bolo riadne doručené žalobkyňi.

Žalobkyňa v konaní namietala najskôr v žalobnom návrhu, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov, po predložení vyjadrenia žalovaného a listín od žalovaného týkajúcich sa § 74 Zákonníka práce žalobkyňa nenamietala, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, čo spôsobuje bez ďalšieho neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vykonaným dokazovaním k splneniu povinnosti zamestnávateľa pri daní okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce, súd dospel k záveru, že písomná žiadosť žalovaného o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou z 09.09.2020 neobsahuje náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, je čisto formálna, neobsahuje označenie dotknutého zamestnanca, nie je uvedený navrhovaný spôsob skončenia pracovného pomeru, či už výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, neobsahuje skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru neobsahuje žiadne prílohy, ktoré by obsahovali uvedené náležitosti.

Na uvedenom právnom posúdení nič nemení okolnosť, že z pracovného stretnutia zástupcov zamestnancov je k dispozícii zápisnica z 10.09.2020, z ktorej vyplývajú prítomní, neprítomní a priebeh stretnutia.

Je potrebné poukázať na rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít, ktoré sa problematikou zaoberali:

- rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 1Cdo/72/2006 z 28.09.2006 (R 47/2007), podľa ktorého účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

- rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/160/2012 z 30.10.2012, podľa ktorého „Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo viacerých svojich rozhodnutiach (1 Cdo 72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010), od záverov ktorých nie je dôvod sa odkloniť ani

v prejednávanej veci, poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určovalo povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobovalo v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastali len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahoval náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru, platného v čase doručenia výpovede žalobkyni žalovaným, nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, pretože malo za úlohu ochranu zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak účastník právneho vzťahu len formálne koná v medziach svojho práva, prostredníctvom jeho realizácie však sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (zdanlivý) výkon práva.

- uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4Cdo/94/2019 z 26.02.2020, podľa ktorého „V preskúmvanej veci napadnutým rozhodnutím nedošlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pri posúdení splnenia hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede zamestnanca z pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť konkrétny návrh na skončenie pracovného pomeru s presným vymedzením jeho dôvodu. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce má kogentnú povahu, takže úprava v ňom obsiahnutá nemôže byť zmenená dohodou zamestnanca a zamestnávateľa, či kolektívnou zmluvou. Forma prerokovania síce nie je zákonom určená, preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne, avšak za takú sa nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o jeho rozhodnutí (Zo súdnej praxe 84/2007). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní skončenia pracovného pomeru alebo návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej zástupcom zamestnancov obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, s tým, že splnenie tejto povinnosti zamestnávateľa nemožno vykladať izolovane, lebo uvedené ustanovenie nie je samoúčelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru (rozsudok najvyššieho súdu z 28. septembra 2006, sp.zn. 1Cdo/72/2006, publikované pod R 47/2007). Z výsledkov vykonaného dokazovania nepochybne vyplýva, že odvolací súd náležite zo zistených skutkových okolností v danej veci dospel k záveru, že hmotnoprávna podmienka vyplývajúca z ustanovenia § 74 Zákonníka práce nebola splnená, čo malo za následok neplatnosť výpovede. Posúdenie postupu prerokovania skončenia pracovného pomeru so zamestnaneckou radou bolo v súlade s ustálenou judikatúrou dovolacieho súdu, a preto uplatnený dovolací dôvod v zmysle § 421 písm. a) C.s.p., nezakladá prípustnosť dovolania. Z rozhodnutí najvyššieho súdu na ktoré poukázal žalovaný v dovolaní (sp.zn. 4Cdo/160/2012, sp.zn. 5Cdo/140/2010), práve naopak vyplýva, že žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie má byť konkrétna, dôvod skončenia pracovného pomeru musí byť dostatočne skutkovo vymedzený tak, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Vyžaduje sa konkrétna vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, nielen všeobecná informácia s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade by naplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky bolo len formálne.

Nie je preukázané ani, že by zástupcovia zamestnancov mali pri stretnutí 10.09.2020 k dispozícii navrhované znenie okamžitého skončenia pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami, okrem iných aj so žalobkyňou. Zamestnávateľ má predložiť zástupcom zamestnancov konkrétny návrh skončenia pracovného pomeru, žiadosť o prerokovanie nesmie byť formálna, neobsahujúca žiadne náležitosti, musí byť konkrétna, v opačnom prípade je splnenie podmienky v § 74 Zákonníka práce len formálne, nepostačuje pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Zo zápisnice z 10.09.2020 nevyplýva ani písomné stanovisko zástupcov zamestnancov k možnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Žalovaný nepredložil stanovisko zástupcov zamestnancov ani z 11.09.2020 (napriek uvedenej poslednej vete informatívnej správy zápisu z pracovného stretnutia z 10.09.2020).

Žalovaný predložil súdu iba mailovú komunikáciu z 07.12.2020 (pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyni dané už 11.09.2020), podľa ktorej ZV ZO SLOVES nesúhlasil s okamžitým skončením pracovného pomeru u Z. P. a S. S. a vo vzťahu k žalobkyni nezaujal stanovisko, ponechal rozhodnutie o skončení pracovného pomeru na zamestnávateľa.

Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný pred okamžitým skončením pracovného pomeru 11.09.2020 ani nemal k dispozícii stanovisko zástupcov zamestnancov, pretože v tomto smere nepredložil dôkazy a teda neunesol dôkazné bremeno.

Podľa judikátu R/1968 stanovisko príslušného odborového orgánu (teraz zástupcovia zamestnancov) (t.j. súhlas alebo nesúhlas) musí byť vyjadrené tak, aby bolo z neho nepochybne zrejmé, aký je záver na opatrenie, ktorého zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť.

S poukazom na všetky uvedené východiská citovaných rozhodovaciaj prax najvyšších súdnych autorít, súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné pre nedodržanie zákonnej podmienky upravenej v § 74 Zákonníka práce, keď okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľ riadne vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov.

Po vyslovení predbežného právneho názoru na výzvu súdu strany sporu neoznačili návrhy na doplnenie dokazovania ku skutočnostiam vyplývajúcim z § 74 Zákonníka práce.

V súlade s čl. 6 ods. 1 Civilného sporového poriadku, čl. 8 Civilného sporového poriadku, pre úspech v sporovom konaní je nevyhnutné, aby strana sporu uniesla svoje dôkazné bremeno, t.j. dokázala pred súdom pravdivosť svojich tvrdení v relevantných hmotnoprávných skutočnostiach a to prioritne žalobca v podanej žalobe a žalovaný v podanom vyjadrení k žalobe. Za výsledok sporového konania je tak plne zodpovedná sama sporová strana. Povinnosťou súdu je v prejednávanych prípadoch postupovať v súlade so zásadou spravodlivosti. Pri rozhodovaní je nevyhnutnosťou rešpektovanie základných princípov Civilného sporového poriadku o spravodlivosti ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (sp.zn. IV. ÚS 252/04) a rovnako neznamená ani to, aby strana sporu bola pred všeobecným súdom úspešná, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkou a právnymi názormi (sp.zn. I. ÚS 50/04).

K námietke žalovaného, že žalobkyňa oneskorene namietala, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov, súd konštatuje, že žalobkyňa žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podala 13.11.2020 v lehote podľa § 77 Zákonníka práce - dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť - dňom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. 14.11.2020, keď žalobkyňa okamžité skončenie pracovného pomeru prevzala v deň 14.11.2020.

V žalobnom návrhu žalobkyňa poukázala i na možný nedostatok okamžitého skončenia pracovného pomeru prerokovanie so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce. Je logické, že pokiaľ žalobkyňa nemala vedomosť o prerokovaní odborovým zväzom a k dispozícii stanovisko odborov, nemohla konkretizovať, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru zástupcami zamestnancov. Po doplnení listín v rámci vyjadrenia žalovaného k žalobnému návrhu žalobkyňa v replike namietala a špecifikovala aj dôvod neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nespĺnenie podmienky v § 74 Zákonníka práce. Tým, že na uvedený nedostatok okamžitého skončenia pracovného pomeru poukázala v žalobnom návrhu učinila tak v dvojmesačnej prekluzívnej lehote podľa § 77 Zákonníka práce.

Podľa názoru súdu je § 77 Zákonníka práce potrebné vykladať tak, že v dvojmesačnej lehote má zamestnanec uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nie je nevyhnutné, aby v lehote uviedol všetky dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Dvojmesačná lehota vyplývajúca z ustanovenia § 77 Zákonníka práce sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, neznamená, že po uplynutí dvojmesačnej lehoty nemôže zamestnanec v rámci konania o žalobnom návrhu poukázať na ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré vyvstali v priebehu konania, súd sa zaoberá všetkými dôvodmi neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré zistí v priebehu konania, resp. na ktoré v priebehu sporu poukáže strana sporu.

O to viac v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu podľa § 316 a nasl. Civilného sporového poriadku, keď zamestnanec je slabšou stranou sporu a požíva zvýšenú ochranu vyplývajúcu z ust. § 316 a nasl. Civilného sporového poriadku.

Vykonaným dokazovaním súd v tomto štádiu konania dospel k záveru, že žaloba je dôvodná a preto bez dokazovania k ďalšiemu namietanému hmotnoprávnemu nedostatku okamžitého skončenia pracovného pomeru - závažné porušenie pracovnej disciplíny, súd žalobe vyhovel majúci na zreteli zásadu procesnej ekonómie. Nebolo by hospodárne zbytočne predlžovať spor vykonávaním výsluchov navrhnutých

svedkov k tvrdenému závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, keďže aj potencionálne doplnenie dokazovania vedúce k záveru, že došlo u žalobkyne k porušeniu pracovnej disciplíny by vzhľadom na argumentáciu žalobkyne a vyhodnotenie veci súdom, nebolo spôsobilé privodiť pre žalovaného priaznivé rozhodnutie a na konečnom výsledku sporu by za daného stavu aplikácie § 74 Zákonníka práce nemohlo nič zmeniť.

O trovách konania rozhodol podľa § 255 CSP.

2. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný, ktorý navrhol odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok zmenil a žalobu zamietol, zároveň aby mu bola priznaná náhrada trov konania v rozsahu 100 %, alternatívne aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Žalovaný podaným odvolaním napáda rozsudok Okresného súdu Poprad č.k. 17Cpr/19/2020- 259 zo dňa 27.08.2021 z nasledovných dôvodov:

- z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP, nakoľko súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností;
- z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, nakoľko súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam;
- z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, nakoľko rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Žalovaný má za to, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa vychádza z nedostatočne zisteného skutkového stavu veci, nesprávneho zhodnotenia dôkazov a nesprávneho právneho posúdenia veci.

Súd prvej inštancie pritom už na prvom pojednávaní mal k dispozícii všetky písomné podania strán sporu a túto žiadosť o prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru adresovanú odborovej organizácii neposúdil ako neplatnú, pričom samotný súd prvej inštancie na pojednávaní dňa 27.08.2021 chcel vypočuť svedkov, a to F. U. a F. O., ktorých účasť mali strany sporu zabezpečiť a za účelom výsluchu ďalších svedkov navrhovaných žalovaným a preukazovaniu porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou súd prvej inštancie dokonca stanovil termín pojednávania aj na deň 17.09.2021. Po skončení výsluchu primátorky Mesta Prešov ako štatutára žalovaného na pojednávaní dňa 27.08.2021 však súd prvej inštancie ukončil dokazovanie a udelil slovo na záverečné reči a následne vyhlásil rozsudok.

Súd prvej inštancie vyhlásený rozsudok odôvodnil na 25 stranách, pričom prvých 20 strán je doslovným opisom obsahu písomností doručených súdu prvej inštancie (žaloba, vyjadrenia, replika, duplika, okamžité skončenie pracovného pomeru a pod.).

Základným odvolacím dôvodom žalovaného je dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, nakoľko rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Žalovaný poukázal na to, že žalobkyňa v závere svojej žaloby poukázala len na to, že „nemá vedomosť o tom, že došlo k prerokovaniu jej okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ZP, nakoľko nebola vyzvaná zo strany odborovej organizácie, aby sa vyjadrila k danej veci“, avšak nenamietala nedostatok formálnych náležitostí žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 adresovanej základnej organizácii odborového zväzu. Žalobkyňa pritom mala vedomosť o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru s ňou bolo vopred prerokované s ZO OZ, avšak do žaloby zrejme z dôvodu právnej istoty a uvedenia čo najširších dôvodov neplatnosť skončenia pracovného pomeru uviedla, že nemá vedomosť o prerokovaní jej okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ.

Žalovaný následne vo svojom vyjadrení k žalobe zo dňa 07.12.2020 uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne žalovaný vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov riadne a včas v súlade s § 74 ZP, pričom uviedol, že samotná skutočnosť, že odborová organizácia nekontaktovala žalobkyňu k vyjadreniu k danej veci, nespôsobuje neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru, nakoľko táto povinnosť odborovej organizácii nevyplýva zo Zákonníka práce a zamestnávateľ ani nie je povinný vyžadovať od ZO OZ, aby okamžité skončenie pracovného pomeru ZO OZ prerokoval aj s dotknutým zamestnancom. Je právom ZO OZ požiadať zamestnanca o vyjadrenie, ale nie povinnosťou, pričom pre platnosť skončenia pracovného pomeru sa vyžaduje, aby skončenie bolo prerokované zamestnávateľom so zástupcami ZO OZ, k čomu došlo u žalovaného pokiaľ ide o žalobkyňu dňa 10.09.2020.

K vyjadreniu žalovaného k žalobe zo dňa 07.12.2020 pripojil žalovaný aj listinné dôkazy, na ktoré poukazoval vo svojom písomnom vyjadrení, a to žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020, zápis z prerokovania skončenia pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a ZO OZ zo dňa 10.09.2020 s prezenčnou listinou prítomných členom ZO OZ ako aj

email od podpredsedníčky ZO OZ Z.. N. G. zo dňa 07.12.2020, kde táto v mene ZO OZ uviedla, že dňa 10.09.2020 ZO OZ prerokovalo aj okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

Žalobkyňa dokonca ani vo svojej replike zo dňa 01.02.2021 voči Vyjadreniu žalovaného k žalobe zo dňa 07.12.2020, kedy už mala doručené listinné dôkazy ohľadne jej osoby týkajúce sa prerokovania jej okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ neuviedla, že by žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru nemala mať náležitosti podľa § 70 ZP, resp. že by táto žiadosť trpela formálnymi vadami.

Až ďalším písomným podaním zo dňa 10.02.2021 začala namietat' aj formálne vady a nedostatky žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020.

Nesprávne právne posúdenie súdom prvej inštancie spočíva v tom, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil argumentáciu žalovaného spočívajúcu v tom, že dôvod neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru - formálne nedostatky žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 - uplatnila žalobkyňa oneskorene po uplynutí 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP.

Z vykonaného dokazovania a dátumov doručených vyjadrení žalobkyne je zrejmé, že dôvod neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uvádzaný žalobkyňou spočívajúci v tom, že žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ neobsahovala označenie zamestnankyne, ani skutkovo vymedzený dôvod o okamžitého skončenia pracovného pomeru, bol uplatnený oneskorene, nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.09.2020 bolo žalobkyňi osobne doručené dňa 14.09.2020 a teda 2-mesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby a uvádzanie skutkových dôvodov neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uplynula dňa 14.11.2020.

Žalobkyňa rozšírila dôvod neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru až vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 10.02.2021, kde začala prvýkrát poukazovať na to, že žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ zo dňa 09.09.2021 nemala náležitosti, nebola odôvodnená a neobsahovala meno a priezvisko dotknutého zamestnanca. Žalobkyňa pritom túto žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 mala k dispozícii už pri písaní svojej Repliky zo dňa 01.02.2021 a o formálnych nedostatkoch žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ sa ani nezmienila. Učinila tak až v doplnení svojej Repliky písomným podaním zo dňa 10.02.2021, teda oneskorene po uplynutí 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo dňa 11.09.2020.

Súd prvej inštancie pritom sám na strane 21 v bode 31 napadnutého rozsudku uviedol, že „žalobkyňa v konaní namietala najskôr v žalobnom návrhu, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov, po predložení vyjadrenia žalovaného a listín od žalovaného týkajúcich sa § 74 Zákonníka práce žalobkyňa nenamietala, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, čo spôsobuje bez ďalšieho neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.“

Uvedený záver súdu prvej inštancie len potvrdzuje argumentáciu žalovaného, že žalobkyňa po doručení Vyjadrenia žalovaného k žalobe zo dňa 07.12.2020 obsahujúceho ako prílohy listinné dôkazy o prerokovaní jej okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ vo svojom písomnom podaní - Replike zo dňa 01.02.2021 nenamietala, že by nedošlo k riadnemu prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ, nakoľko z pripojených listinných dôkazov zistila, že jej okamžité skončenie pracovného pomeru prerokované s ZO OZ bolo.

Žalovaný poukazuje na to, že judikatúru uvádzanú súdom prvej inštancie v bode 34 napadnutého rozsudku by bolo možné aplikovať len vtom prípade, že by žalobkyňa priamo v žalobe, resp. v inom podaní doručenom súdu v 2-mesačnej prekluzívnej lehote, namietala nedostatok žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020.

Žalovaný v tejto súvislosti zdôrazňuje, že v žalobe zo dňa 12.11.2020 na predposlednej strane žalobkyňa nenamietala to, že nedošlo k prerokovaniu jej okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ani nenamietala formálne nedostatky žiadosti o prerokovanie, len stručne uviedla, že „nemá vedomosť o tom, že by došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pričom z použitej terminológie a gramatického výkladu slovného spojenia „navyše žalobkyňa nemá vedomosť o tom, že došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP“, nemožno vyvodiť záver v prospech žalobkyne, že žalobkyňa namietala včas a riadne, že nedošlo k prerokovaniu jej okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 74 ZP, resp. že by žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie jej okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 bola neplatná alebo trpela formálnymi vadami.

S poukazom na uvedené mal súd prvej inštancie prihliadnuť na právnu argumentáciu žalovaného, aplikovať uznesenie Krajského súdu v Bratislave sp.zn. ISCoPr4/2020-708 z 31.03.2021 a správne právne posúdiť vec tak, že oneskorene vznesenou námietkou žalobkyne ohľadne formálnych nedostatkov žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 sa nemal vôbec zaoberať a mal vykonávať dokazovanie ďalej vo vzťahu k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyne dôkazmi a svedkami, ktoré žalovaný navrhol vo svojich písomných podaniach.

Žalovaný zdôrazňuje obsah tejto zápisnice, kde sú jednoznačne uvedené na strane 2 uvedené mená a priezviská všetkých 3 zamestnancov ako aj dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru ako aj skutočnosti, v čom vidí zamestnávateľ závažné porušenie pracovnej disciplíny.

S poukazom na uvedené neobstojí tvrdenie súdu prvej inštancie v bode 35 napadnutého rozsudku, že zástupcom zamestnancov žalovaný nepredložil konkrétne mená a priezviská zamestnancov, s ktorými plánoval okamžite skončiť pracovný pomer, ani dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V tomto prípade je potrebné zdôrazniť aj to, že prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s tromi zamestnankyňami medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa uskutočnilo osobne, o čom svedčí aj zápisnica zo dňa 10.09.2020. Prerokovanie sa teda neuskutočnilo tak, že by žalovaný zaslal neodôvodnenú žiadosť bez uvedenia mien a priezvisk zamestnancov, s ktorými plánuje okamžite skončiť pracovným pomeru a následne by sa zástupcovia zamestnancov po doručení žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 stretli len medzi sebou a prerokovali by neurčitú žiadosť bez toho, aby vedeli, o akých zamestnancov ide, toto by bolo v praxi nemožné.

Súd prvej inštancie v bode 36 napadnutého rozsudku uviedol, že „zo zápisnice z 10.09.2020 nevyplýva ani písomné stanoviska zástupcov zamestnancov k možnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyňa. Žalovaný nepredložil stanovisko zástupcov zamestnancov z 11.09.2020.“

K tomu žalovaný uvádza, že nie je povinnosťou podľa § 74 ZP, aby zástupcovia zamestnancov vydali stanovisko k možnosti skončenia pracovného pomeru, pričom zákon v § 74 ZP vyžaduje len prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov vopred pred daním výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Žiadne stanovisko zo dňa 11.09.2020 zástupcovia zamestnancov nevydali ani ho nezaslali žalovanému ako zamestnávateľovi, pričom toto však nemôže byť na ťarchu zamestnávateľa, nakoľko pokiaľ by aj boli zástupcovia zamestnancov nečinní a skončenie pracovného pomeru by vôbec neprerokovali, tak platí ustanovenie § 74 ZP, v zmysle ktorého „Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.“

Súd prvej inštancie v bode 37 napadnutého rozsudku uviedol, že „žalovaný predložil súdu iba mailovú komunikáciu z 07.12.2020 (pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyňi dané už 11.09.2020).“

K tomu žalovaný uvádza, že po doručení žaloby žalobkyne zo súdu vyžiadal od ZO OZ potvrdenie o tom, že prerokovali okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne, nakoľko u zamestnankyne S. S. a zamestnankyne Z. P., kde udelili výslovne nesúhlas a vydali o tom uznesenie, nebolo zamestnávateľovi (žalovanému) doručené ohľadne žalobkyne žiadne uznesenie ani stanovisko, aj keď na prerokovaní dňa 10.09.2020 medzi žalovaným a ZO OZ bolo predmetom prerokovania aj okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne, na čo ZO OZ emailom zo dňa 07.12.2020 potvrdili prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne.

Súd prvej inštancie v bode 38 napadnutého rozsudku uviedol, že „Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný pred okamžitým skončením pracovného pomeru 11.09.2020 ani nemal k dispozícii stanovisko zástupcov zamestnancov, pretože v tomto smere nepredložil dôkazy a teda neuniesol dôkazné bremeno“.

K tomu žalovaný uviedol, že poukazuje na svoje predchádzajúce vyjadrenia k bodom 36 a 37 napadnutého rozsudku, pričom osobitne k tomuto bodu 38 uvádza, že žalovaný vyhotovil písomne okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 11.09.2020, avšak doručoval a doručil ho žalobkyňi osobne až dňa 14.09.2020. Z uvedeného je zrejmé, že pokiaľ žalovaný doručil žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou zo dňa 09.09.2020 zástupcom zamestnancov dňa 09.09.2020 a dňa 10.09.2020 sa uskutočnili osobné vzájomné prerokovanie tejto žiadosti medzi žalovaným a ZO OZ, je zrejmé, že aj keby k takémuto prerokovaniu nedošlo, tak lehota 2 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti ZO OZ dňa 09.09.2020 plynula od 10.09.2020 (štvrtok) a uplynula dňa 11.09.2020 (piatok), čo by malo za následok, že zo zákona podľa § 74 ZP platí fikcia, že k prerokovaniu došlo a teda došlo k nemu pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru

dňa 14.09.2020. Preto nie je pravdivé tvrdenie súdu prvej inštancie, že žalovaný pred okamžitým skončením pracovného pomeru ani nemal k dispozícii stanovisko zástupcov zamestnancov. Jednak že ho žalovaný mal k dispozícii ako výstup na prerokovaní dňa 10.09.2020 a jednak že aj keby ZO OZ neprerokoval okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne, k čomu však došlo, tak by nastala fikcia, že došlo k prerokovaniu, teda žalovaný by stanovisko (tzv. fiktívne) mal. Žalovaný však zdôrazňuje, že podľa zákona nepotreboval žiadne stanovisko, nakoľko zástupcovia zamestnancov nedávajú súhlas alebo nesúhlas k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, ale len oznamujú zamestnávateľovi, že skončenie pracovného pomeru prerokovali.

S poukazom na uvedené je zrejmé, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil jednotlivé listinné dôkazy a nesprávne zistil a posúdil skutkový stav veci.

Ďalším odvolacím dôvodom žalovaného je dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP, nakoľko súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností.

Vo vyjadrení k žalobe zo dňa 7.12.2020 žalovaný ako svedka o.i. uviedol pod bodom 6 na strane 9 aj výsluch zamestnanca - V. H., zástupca zamestnancov (odborov), za účelom preukázania, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 10.09.2020. Rovnako by skutočnosti ohľadne prerokovania so zástupcami zamestnancov dňa 10.09.2020 preukázali aj svedkovia navrhovaní žalovaným v rovnakom vyjadrení zo dňa 07.12.2020 pod bodom 3 - F. M. U. a pod bodom 4 - F. L. A., ktoré boli prítomné na prerokovaní s ZO OZ za zamestnávateľa dňa 10.09.2020.

Z uvedeného je zrejmé, že bez ohľadu na dotaz súdu prvej inštancie na pojednávaní dňa 27.08.2021 na „doplnenie dokazovania“ platili návrhy žalovaného na vykonanie dokazovania z pôvodného vyjadrenia žalovaného k žalobe zo dňa 07.12.2020, kde boli uvedení aj svedkovia, ktorí sa mohli vyjadriť k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru s ZO OZ dňa 10.09.2020, pokiaľ súdu prvej inštancie nepostačoval ani jasný obsah zápisnice z tohto prerokovania zo dňa 10.09.2020.

S poukazom na uvedené je daný tento odvolací dôvod, nakoľko súd prvej inštancie nevykonal dôkazy navrhované žalovaným vo vyjadrení k žalobe zo dňa 07.12.2020 a tieto návrhy žalovaného na vykonanie dokazovania výsluchom množstva svedkov súd prvej inštancie ani nezamietol.

Žalovaný ďalej poukázal na to, že v tomto prípade sa jednalo o skutkové okolnosti, že na podateľňu Mestského úradu v Prešove boli doručené dve súdne zásielky, a to platobný rozkaz Okresného súdu Banská Bystrica zo dňa 11.08.2020 a uznesenie Okresného súdu Prešov zo dňa 12.08.2020 spolu so žalobou a prílohami, ktoré boli v zmysle Smernice primátora mesta Prešov č. 2/2019 riadne a správne v internom systéme CG DISS v rámci príslušnej kolónky počítačového programu na podateľni preposlané a vyznačené na Odbor financií a mestského majetku, na ktorý sa posielali všetky platobné rozkazy a žaloby zo súdov.

Tieto zásielky neboli vybavené riadne a včas, pričom odpor proti platobnému rozkazu nebol podaný v lehote na Okresný súd Banská Bystrica a rovnako v lehote nebolo podané ani vyjadrenie k žalobe na okresný súd Prešov.

Žalobkyňa sa bránila v podanej žalobe tým, že na odbor financií a mestského majetku sa mali preposielať len súdne zásielky týkajúce sa mestského majetku, t.j. spory z nájomných zmlúv, o určenie vlastníckeho práva a pod.). V zmysle Organizačného poriadku ako aj zaužívanej dlhoročnej praxe, o ktorej žalobkyňa ako vedúca odboru vedela, sa však všetky súdne spory zasielali na odbor financií a mestského majetku. Nie je pravdou tvrdenie žalobkyne, že by riešenie všetkých ostatných právnych vecí boli v kompetencii kancelárie prednostu a že skutočný právny odbor je zriadený pri kancelárii prednostu a práve tento útvar bol povinný riešiť tieto dve právne veci. Kancelária prednostu nemá žiaden právny odbor a ani právny referát. Žalobkyňa poukazovala na Organizačný poriadok Mestského úradu v Prešove, avšak opomínala uviesť, že Kancelária prednostu (str. 2 a nasl. prílohy č. 2 k Organizačnému poriadku MsÚ v Prešove) má referáty, a to referát personálny a mzdový, Referát vnútornej správy a verejného obstarávania, Referát informačných technológií, Referát hospodárskej prevádzky, pričom žiaden Referát právnych služieb, resp. právny odbor v rámci Kancelárie prednostu neexistuje. Naopak Odbor financií a mestského majetku má podľa str. 20 a nasl. prílohy č. 2 k Organizačnému poriadku MsÚ v Prešove Referát rozpočtu a účtovníctva, Referát daní a poplatkov a Referát mestského majetku.

Platobné rozkazy o zaplatenie určitej peňažnej sumy alebo žaloby o zaplatenie určitej peňažnej sumy patrili vždy do kompetencie Odboru financií a mestského majetku, a to bez ohľadu na historické označenie odborov, úsekov alebo referátov, či išlo o samostatný odbor financií a samostatný odbor mestského majetku. Nie je pravdou tvrdenie žalobkyne, že do kompetencie tohto odboru patria len súdne spory týkajúce sa mestského majetku, teda spory z nájomných zmlúv, vlastnícke spory a pod..

Je zrejmé, že pokiaľ ide o platobný rozkaz o zaplatenie sumy 768.481,98 eura titulom búracích, demolačných a sanačných prác na bytovom dome S. X v K. vydaný na Návrh spoločnosti S. v

upomínacom konaní Okresného súdu Banská Bystrica, tento sa týkal peňažných prostriedkov, ktoré tvoria majetok Mesta Prešov. Platobný rozkaz musí Mesto Prešov zaplatiť z peňažných prostriedkov Mesta Prešov, teda z rozpočtu Mesta Prešov. Mesto Prešov titulom znaleckého posudku Ústavu súdneho inžinierstva č. 94/2020 spochybňovalo jednotlivé vyúčtované položky a správnosť fakturácie a nebolo ochotné z peňažných prostriedkov Mesta Prešov, t.j. z majetku mesta plniť.

Žalovaný poukazuje na to, že Referát rozpočtu a účtovníctva podľa str. 20 a nasl. Organizačného poriadku MsÚ v Prešove pod písm. C/ bod 10 vykonáva vyhotovenie príkazov na úhradu podľa jednotlivých účtov mesta, bod 11/ realizuje úhradu záväzkov a priebežné zabezpečovanie výpisov z bankových účtov, bod 24/ eviduje iné nedaňové pohľadávky (napr. výziev, rozhodnutí, škodových udalostí). Žalovaný ďalej poukazuje na to, že Referát mestského majetku podľa str. 24 a nasl. Organizačného poriadku MsÚ v Prešove pod písm. B/ na úseku majetkovoprávných vzťahov zodpovedá za bod 9 - 21, t.j. bod 9/ zastupovanie mesta Prešov v konaní pred súdom, bod 10/ prevzatie a príprava zastúpenia na súd alebo my organ, bod 21/ účasť na súdnom pojednávaní.

Podateľňa MsÚ v Prešove preto správne prostredníctvom tam pracujúceho zamestnanca elektronicky doručené zásielky odoslala ihneď v rámci Interného počítačového systému CG DISS v zmysle Smernice primátora mesta Prešov č. 5/2019 vedúcej odboru financií a mestského majetku, ktorý má v kompetencii riešenie platobných rozkazu a žalôb zo súdov, t.j. žalobkyni.

Z údajov v CG DISS je zrejmé, že tieto zásielky v internom systéme doručená dňa 11.08.2020, resp. 12.08.2020, pričom následne až dňa 20.08.2020 ju odborný referent odboru, kde bola žalobkyne vedúca, odoslala na vybavenie inej zamestnankyni toho istého odboru, referátu mestského majetku, ktorá ju prijala a až po uplynutí 15-dňovej lehoty na podanie odporu, resp. vyjadrenia k žalobe odoslala na vybavenie príslušnému zamestnancovi.

Žalovaný po zisteniach, že uplynula lehota na podanie platobného rozkazu (následkom čoho bola právoplatnosť a vykonateľnosť platobného rozkazu) a na podanie vyjadrenia k žalobe (následkom čoho bola hrozba rozsudku pre zmeškanie žalovaného) uskutočnil pohovor so žalobkyňou, a to dňa 04.09.2020, na ktorom sa žalobkyňa vyjadrila, že ona s interným systémom CG DISS nepracuje, že ona si v ňom poštu a zásielky nepozera, že tieto zásielky jej mali byť zaslané na jej emailovú adresu: S. nakoľko ona si elektronickú poštu pozerá len tam.

Žalobkyňa ako bývalá vedúca odboru sa bránila skutočnosťami, o ktorých ako vedúca odboru dlhodobo vedela, teda vedela, že jej odbor rieši platobné rozkazy, žaloby o zaplatenie a pod., avšak v súčasnosti v rámci obrany tvrdí, že nič také do kompetencie jej odboru nepatrilo, že to patrilo do kompetencie kancelárie prednostu a že ona nemala v náplni práce otváranie zásielok, ale túto činnosť mali v pracovnej náplni jej podriadené referentky, za ktorých však ona ako vedúci zamestnanec na danom odbore v zmysle § 81 Zákonníka práce objektívne zodpovedá. Žalovaný poukázal na to, že pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že nemala v náplni práce otváranie zásielok, zavádzala týmto čiastočne súd, nakoľko sa nejedná o faktické otváranie zásielok, teda strihanie obálok a vyberanie pošty, ale v prípade elektronického interného systému CG DISS sa jedná o kliknutie na elektronickú zásielku, t.j. akoby sa jednálo o otvorenie emailu.

V tomto počítačom systéme CG DISS sa nachádzali dve dôležité zásielky pre Mesto Prešov, a to platobný rozkaz na cca 785.000,- eur a žaloba o náhradu škody na cca 1.000.000,-eur, teda v úhrnnej hodnote cca 1.785.000,- eur. Zo strany žalobkyne ako vedúcej odboru financií a mestského majetku pritom stačilo len rozkliknúť „email“ v internom systéme CG DISS a rozkliknúť PDF formát platobného rozkazu a žaloby, z ktorých by zistila, že sa jedná o zásadne dokumenty, ktoré majú dopad na majetok mesta Prešov, rozpočet mesta Prešov a financie mesta Prešov, nakoľko mesto Prešov ako žalovaný by malo na základe týchto súdnych zásielok a rozhodnutí zaplatiť protistranám spolu cca 1.785.000,- eur. Prístup do počítačového systému CG DISS bol pritom žalobkyni zriadený ešte dňa 16.07.2015, teda cca 4 roky pred závažným porušením jej pracovnej disciplíny. Žalobkyňa sa ako vedúca odboru nemôže vyhovárať na to, že ona si v systéme CG DISS poštu nepozera, že nemala v pracovnej náplni otváranie zásielok, že zásielku odoslali z podateľne nesprávne na jej odbor a mali ju poslať na kanceláriu prednostky. Tieto námietky žalobkyne boli preto nedôvodné a žalovaný poukázal na to, že žalobkyňa by mala prevziať zodpovednosť za svoje závažné porušenie pracovnej disciplíny, kedy jednoznačne pochybila pri plnení svojich pracovných úloh, pričom poukaz na to, že tak neučinila ona, ale referentky odboru ju nevyvíňuje, nakoľko ako ich vedúci zamestnanec je zodpovedná za prácu celého Odboru financií a mestského majetku.

Žalobkyňa bola povinná ako vedúca odboru financií a mestského majetku konať, vybaviť elektronické zásielky a konať tak, aby žalovaný podal odpor proti platobnému rozkazu a podal vyjadrenie k žalobe, resp. udelil včas a riadne plnomocenstvo pre externého advokáta. Vyššie uvedené Vaše konanie, resp. nekonanie žalobkyne vyhodnotil žalovaný ako zamestnávateľ v zmysle intenzity ako závažné porušenie

pracovnej disciplíny, ktorým žalobkyňa spôsobila žalovanému škodu, ktorú si bude žalovaná od nej vymáhať v osobitnom súdnom konaní.

Žalovaný totiž napriek tomu, že mal k dispozícii vypracovaný znalecký posudok Ústavu súdneho inžinierstva č. 94/2020, ktorým mohol argumentovať v podanom odpore proti platobnému rozkaze, tento odpor nepodal včas, čím sa platobný rozkaz stal právoplatným a vykonateľným a žalovaný musel v konečnom dôsledku zaplatiť spoločnosti S. o sumu 305.479,28 eura (istina: 237.452,90 eura nad rámec ZP ÚSI, trovy konania, úroky z omeškania) viac ako bola cena prác uvedená v Znaleckom posudku ÚSI č. 94/2020.

Podľa odvolateľa žalobkyňa svojím konaním, resp. nekonaním závažne porušila pracovnú disciplínu, a to konkrétne § 81 písm. a) Zákonníka práce, keďže žalobkyňa nepracovala zodpovedne a riadne a § 81 písm. e) Zákonníka práce, keďže žalobkyňa riadne nehospoďarila s prostriedkami zamestnávateľa a konala v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

Naviac žalobkyňa ako vedúci zamestnanec závažne porušila pracovnú disciplínu, a to konkrétne § 82 písm. a) Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa neriadila a nekontrovala zamestnancov (keďže odborný referent Z. P. a odborný referent S. S. spadali subsidiárne pod jej vedenie v rámci jej odboru) a § 82 písm. e) Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa nezabezpečila, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny na jej odbore (keďže odborný referent Z. P. a odborný referent S. S. spadali subsidiárne pod jej vedenie v rámci jej odboru).

S poukazom na uvedené mal žalovaný za to, že žalobkyňa sa dopustila závažného porušenie pracovnej disciplíny a preto s ňou okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP.

3. K odvolaniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania. Vo vyjadrení okrem iného poukázala, že nikdy neporušila pracovnú disciplínu a nikdy jej zamestnávateľ ani len neoznámil, že by riešil nejaké porušenie pracovnej disciplíny z jej strany. Zvýraznila, že v žalobe namietala aj porušenie ustanovenia § 74 Zákonníka práce, čo je zrejme zo žaloby, v ktorej bolo uvedené aj toto: Navyše žalobkyňa nemá žiadnu vedomosť o tom, že by došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce, pričom žalobkyňa nebola od zástupcov zamestnancov vyzvaná k vyjadreniu sa k danej veci, z čoho odvodzuje, že takémuto prerokovaniu vo vzťahu k nej ani len nedošlo.

V ostatnom poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu SR uverejnený v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR č. 4/2007 ako R 47/2007. Vzhľadom na okolnosti veci je zrejme, že k žiadnemu reálnemu prerokovaniu (výmena názorov a dialóg) v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce ani len nedošlo, pretože:

- žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 neobsahuje skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k žalobkyňi, v dôsledku čoho zástupcovia zamestnancov nemali možnosť kvalifikovane vyjadriť sa ku okamžitému skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií,

- žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020 neobsahuje ani len identifikáciu žalobkyne (ako zamestnankyne),

- prerokovanie zástupcov zamestnancov sa netýkalo žalobkyne a ani vo vzťahu k nej nebolo urobené vyjadrenie (či súhlasné alebo nesúhlasné) k zamýšľanému opatreniu zamestnávateľa.

Bez akýchkoľvek pochybností je jasné, že zamestnávateľ vo vzťahu k žalobkyňi nedodrжал ustanovenie § 74 Zákonníka práce, v dôsledku čoho je okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neplatné.

Žalobkyňa v súvislosti s nevykonaním navrhovaných dôkazov (najmä výsluchy označených svedkov) poukázala na znenie zápisnice zo dňa 27.08.2021, ktorá obsahuje uznesenie o zamietnutí návrhu na výsluch svedkov označených stranami sporu a súčasne žalovaný bezprostredne pred záverečnou rečou a skončením dokazovania výslovne uviedol, že nemá žiadne návrhy na doplnenie dokazovania.

4. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý zotrval na dôvodoch svojho odvolania a mal za to, že súd prvej inštancie nevykonal dôkazy navrhované žalovaným vo vyjadrení zo dňa 07.12.2020 a tieto návrhy žalovaného na vykonanie dokazovania výsluchom množstva svedkov súd prvej inštancie ani nezamietol.

5. K vyjadreniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá zotrvala na dôvodoch svojho vyjadrenia k odvolaniu žalovaného. Poukázala na znenie ustanovenia § 320 CSP, ktoré umožňuje zamestnancovi (ktorý logicky nemá prístup k dokumentom vyhotoveným zamestnávateľom, resp. odborovou

organizáciou), a preto nemá možnosť konkrétne (do hĺbky) namietat' jednotlivé porušenia zákonníka práce, kde táto možnosť nastala až vtedy, keď zamestnávateľ tieto dokumenty predloží, napr. v rámci súdneho konania.

6. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“) preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce podľa zásad upravených v ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia pojednávania a po preskúmaní odvolania dospel k záveru, že namietané odvolacie dôvody žalovaného nie sú opodstatnené.

7. Podľa § 17 Zákonníka práce

Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahraďiť.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce

Okamžité skončenie pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

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.

Podľa § 74 Zákonníka práce

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

8. Výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu ich pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené druhému účastníkovi, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatné (pozri § 70 Zákonníka práce).

9. Odvolací súd nenašiel dôvody pre odklon od rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, na ktoré poukazovala žalobkyňa ako aj prvostupňový súd.

10. Odvolací súd v súvislosti s rešpektovaním judikatúry poukazuje na rozhodnutia Ústavného súdu SR, napr. IV. ÚS 75/09 „Ústavný súd poukazuje na svoju stabilizovanú judikatúru (napríklad IV. ÚS 75/09), podľa ktorej neoddeliteľnou súčasťou princípov právneho štátu zaručeného podľa čl. 1 ústavy je aj princíp právnej istoty. Tento spočíva okrem iného v tom, že všetky subjekty práva môžu odôvodnene očakávať, že príslušné štátne orgány budú konať a rozhodovať podľa platných právnych predpisov, že budú ich správne vykladať a aplikovať (napr. II. ÚS 10/99, II. ÚS 234/03, IV. ÚS 92/09). Obsahom princípu právneho štátu je vytvorenie právnej istoty, že na určitú právne relevantnú otázku sa pri opakovaní v

rovnakých podmienkach dáva rovnaká odpoveď (napr. I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99, III. ÚS 356/06). Rešpektovanie princípu právnej istoty musí byť prítomné v každom rozhodnutí orgánov verejnej moci, a to tak v oblasti normotvornej, ako aj v oblasti aplikácie práva, keďže práve na ňom sa hlavne a predovšetkým zakladá dôvera občanov, ako aj iných fyzických osôb a právnických osôb k orgánom verejnej moci (IV. ÚS 92/09). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (IV. ÚS 209/2010, m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Aj keď právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v ich rozhodnutiach nemajú v právnom poriadku Slovenskej republiky charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky, napriek tomu protichodné právne závery vyslovené v analogických prípadoch neprispievajú k naplneniu hlavného účelu princípu právnej istoty ani k dôvere v spravodlivé súdne konanie (obdobne napr. IV. ÚS 49/06, III. ÚS 300/06). (porovnaj nález ÚS SR z 10.11.2011, sp. zn. IV. ÚS 481/2011 - 19).

Pre zvýraznenie doktríny legitímneho očakávania je dôležité poukázať aj na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESĽP“) vo veci BEAIN v. Rumunsko (Sťažnosť č. 30658/05, Baranowski vs. Poľsko, sťažnosť č. 2835/95).

Napokon povinnosť súdu rozhodovať v obdobných veciach rovnako a v prípade odklonu od judikatúry povinnosť uviesť dostatočné a presvedčivé dôvody pre tento odklon jednoznačne vyplýva aj z požiadaviek právnej teórie. Pravidlo, že kto sa chce odchýliť od súdneho precedensu alebo ustálenej judikatúry, musí pre odklon uviesť dostatočný dôvod (a teda nesie bremeno argumentácie), je považované za jedno zo základných pravidiel racionálnej právnej argumentácie (napr. Alexi, R: A theory of legal argumentation. A theory of rational discourse as theory of legal justification. Oxford: Clarendon trest vs. 1989, s. 277 - 278, citovaný v článku autora Petra Wilflinga, vzájomne si odporujúca judikatúra je porušením dohovoru: BEIAN V. Rumunsko na www.otvorenepravo.sk <<http://www.otvorenepravo.sk>>).

11. Vychádzajúc z princípu právnej istoty a „stare decisis“ „zotrvať na rozhodnutí“ podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce v spojení s rozhodnutím č. 47 uverejnenom v Zbierke Stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky (Rozsudok NS SR z 28. septembra 2006 sp.zn. 1Cdo72/2006). Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

12. Nepochybne v prejednávanej veci, a to snáď uzná aj sám žalovaný, že jeho žiadosť ako zamestnávateľa o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zjavne nespĺňala požiadavku určitosti a nezameniteľnosti podľa ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít.

13. Vo vzťahu k plynutiu lehoty v súvislosti s rozšírením žaloby o dôvod neprerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce odvolací súd poukazuje na to, že toto konanie je nepochybne konaním so slabšou zmluvnou stranou podľa druhej hlavy, spory s ochranou slabšej strany tretí diel Individuálne pracovnoprávne spory podľa § 316 a nasl. CSP, čo má svoju konzekvenciu vo vzťahu k dôkaznej iniciatíve zamestnanca.

Navyše už v žalobe žalobkyňa avizovala tento dôvod neprerokovania okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ZP s tým, že jej chýbala vedomosť, keďže nikým informovaná nebola, z čoho odvodzovala, že k prerokovaniu ani nedošlo.

Pokiaľ žalobkyňa nevedela o všetkých okolnostiach (žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 09.09.2020), nebolo by rozumné očakávať, že do podrobností rozvinie tento dôvod, iný výklad by na žalobkyňu uvalil neprimerané bremeno, čím by došlo k zásahu do samej podstaty jej práva na prístup k súdu (pozri rozsudok ESĽP - ESIM vs. Turecko), čo by nepochybne bolo porušením práva žalobkyne na prístup k súdu a tým aj článku 6 ods. 1 Dohovoru.

14. Ak všeobecný súd nevykoná dôkaz navrhovaný stranou konania, hoci tento má preukazovať takú, medzi stranami konania spornú skutkovú okolnosť, ktorá je pre meritórne posúdenie žalobného nároku významná, či dokonca rozhodujúca, znemožní tým strane konania uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že dôjde k porušeniu práva na spravodlivý proces. Znamená to vo svojich dôsledkoch aj porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. (Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 168/2019 z 21. novembra 2019).

Avšak jadrom prejednávanej veci bolo zistenie súdu prvej inštancie, že samotná žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zjavne neobsahovala požadované náležitosti podľa § 70 ZP pre jej určitosť, zrozumiteľnosť a nezameniteľnosť s inými dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V kontexte tohto nosného zistenia výsluch žiadneho zo svedkov, ktorých navrhoval žalovaný nemohol prispieť k odlišným skutkovým zisteniam či inému objasneniu veci, než ku ktorým dospel okresný súd.

15. Odvolací súd poukazuje na to, že súd prvej inštancie rozhodol o nevykonaní dôkazov výsluchu svedkov (viď č.l. 252 spisu), pričom žalovaný na ostatnom pojednávaní prejavil nezáujem vykonať ďalšie dokazovanie (č.l. 253 spisu).

Navyše dôkazy navrhované odvolateľom boli totiž aj bez potencionálu preukazovať takú, medzi stranami konania spornú skutkovú okolnosť, ktorá by čo aj len teoreticky bola pre meritórne posúdenie žalobného nároku významná, či dokonca rozhodujúca.

Inak povedané nevykonaním dôkazov súdom či prípadne aj samotným opomenutím rozhodnúť o ich nevykonaní by bez ďalšieho nedošlo k takej vade konania, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie o veci.

Súd prvej inštancie v ratio decidendi sa s nevykonaním navrhovaných dôkazov rozumne vypořiadal, s čím odvolací súd v celom rozsahu súhlasí (pozri bod 47. odôvodnenia napadnutého rozsudku) a tak dal vecne správnu odpoveď odvolateľovi, prečo nedošlo k vykonaniu jeho navrhovaných dôkazov.

16. Majúc na zreteli uvedené odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým súd žalobe vyhovel (I.) a v súvisiacom výroku o trovách konania (II.) ako vecne správny potvrdil podľa ustanovenia § 387 ods. 1 a 2 CSP.

17. Judikatúra súdov vrátane európskeho súdu nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia (porov. rozsudok Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, sťažnosť č. 21522/93, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1997-III; rozsudok Higginsová a ďalší proti Francúzsku z 19. februára 1998, sťažnosť č. 20124/92, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1998-I; uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004 sp. zn. III. ÚS 209/04). Pokiaľ pre neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru postačuje jeden dôvod, ktorý bol nepochybne správne objasnený súdom prvej inštancie, nebolo potrebné sa zaoberať ostatnými odvolacími námietkami odvolateľa.

18. V odvolacom konaní nebol žalovaný úspešný. Naopak plne úspešná bola žalobkyňa, ktorej vznikol zásadne nárok na náhradu trov odvolacieho konania (v zmysle § 255 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 396 ods. 1 CSP) a tomu zodpovedá aj výrok o ich náhrade.

19. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere 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 s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 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).