

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 24CoPr/1/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222606
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 08. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Krajčovičová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2017:2112222606.4

Uznesenie

Krajský súd v Trnave, v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Magdaléna Krajčovičová a sudcov: JUDr. Andrea Dudášová a JUDr. Martin Holíč, v právnej veci žalobcu: H. F., nar. XX.XX.XXXX, bytom Y. č. XXX/XXX, Y., zastúpený advokátom: JUDr. Dušan Kubáni, Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: Gabriel Cisár AUTOCENTRUM, Továrenská ul. Smolenice, IČO: 34426272, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 16Cpr/2/2012-239 zo dňa 1. decembra 2015, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie r u š í a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného zamietol. Žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania 945,23 Eur, k rukám jeho zástupcu do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil s použitím § 80 písm. c) O.s.p. účinného v čase rozhodnutia súdom prvej inštancie, § 68 ods. 1 písm. b), § 38 ods. 1, § 47 ods. 2, § 70, § 79 ods. 1 Zákonníka práce, § 7 ods. 1, § 12 ods. 2 vyhl. č. 124/2006 Z.z. a v časti o náhrade trov konania § 142 ods. 1 O.s.p.. Vecne dôvodil zistením, že pracovný pomer účastníkov bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 18.10.2010 s miestom výkonu práce AUTOCENTRUM Továrenská ulica, Smolenice, podľa potreby a zákaziek vykonaných prác zamestnávateľa. Rozsudkom Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012 sp. zn. 37Cpr/1/2012 súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.09.2011 podľa § 63 ZP je neplatná. Dôvodom zamietnutia boli formálno-právne i hmotno-právne nedostatky, absentovalo skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012. Dňa 08.08.2012 žalobca oznámil žalovanému, že v nadväznosti na jeho výzvu zo dňa 18.07.2012 /kedy rozsudok tamojšieho súdu nenadobudol právoplatnosť/ nastúpil do práce 07.08.2012, žalovaný ho privítal slovami „čo tu robíš, kto ti sem dovolil vstúpiť a aby okamžite vypadol von z pracoviska“, čo žalobca neurobil. Žalovaný mu ponúkal prácu, ktorá nie je v súlade s jeho pracovnou zmluvou, na čo mu žalovaný povedal, že môže vypadnúť a ohováral a obviňoval ho pred pracovníkmi. Následne mu žalovaný nesprávne a nevhodne rozložil pracovnú dobu.

2. Zo šetrenia IP Trnava vyplýva, že u žalovaného boli okrem iného zistené nedostatky - nevedie evidenciu priepustiek k lekárovi a neposkytuje zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení, nevedie evidenciu pracovného času zamestnancov tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. Z predložených dokladov vyplýva, že dňa 13.09.2012 žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že Rozsudkom tamojšieho súdu zo dňa 06.06.2012 č.k. 37Cpr/1/2012-36 súd rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.09.2011 je neplatná, rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012 a vzhľadom na túto skutočnosť bolo povinnosťou žalobcu nastúpiť hneď po právoplatnosti do práce. Žalobca sa dostavil na

prevádzku na Zámockú ul. v Smoleniciach až dňa 07.08.2012, kde sa neoprávnene zdržiaval, pričom sa mal dostaviť na Továrenskú ul. v Smoleniciach a hlásiť sa v kancelárii u Gabriela Cisára. Po krátkom rozhovore s Gabrielom Cisárom bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, aby začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nastúpil na pracovisku na prevádzku Zámocká ul. v Smoleniciach na odstavnú plochu 03.09.2012 o 9,00 hod. s tým, že začína s výkonom práce. Vzhľadom na uvedené žalovaný eviduje absenciu v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

3. V danom prípade súd uzavrel, že je daný naliehavý právny záujem na určovacej žalobe.

4. Súd prvej inštancie zistil, že žalobca sa dostavil na prevádzku na Zámockú ul. v Smoleniciach 07.08.2012, kde sa nachádza prevádzka dielne a kde sa podľa vyjadrenia žalovaného neoprávnene zdržiaval, pričom sa mal dostaviť na Továrenskú ul. v Smoleniciach a hlásiť sa v kancelárii u Gabriela Cisára. Po krátkom rozhovore s Gabrielom Cisárom na Zámockej ul. v Smoleniciach bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, že by začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nastúpil do práce na pracovisko na prevádzku Zámocká ul. v Smoleniciach, na odstavnú plochu dňa 03.09.2012 o 9,00 hod. a prihlásil sa u Gabriela Cisára s tým, že začína s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010. Vzhľadom na uvedené eviduje žalovaný absenciu v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dňa 14.09.2012 oznámil žalobca žalovanému, že nesúhlasí s rozviazaním pracovného pomeru a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Pritom dňa 13.09.2012 Gabriel Cisár na prevádzke Továrenská oznámil, že mu dáva okamžitú výpoveď, v ten istý deň žiadal o zaslanie a doručenie dokladu o rozviazaní pracovného pomeru, následne 17.09.2012 žiadal o zaslanie zápočtového listu.

5. Z výpovede svedka Jurenku vyplynulo, že žalobca odmietol po prečítaní textu prevziať výpoveď. Z tejto výpovede vyplýva, že do práce chodili cez Zámockú ulicu, chodiť sa dalo aj cez Továrenskú, ale svedok toto nevyužíval. Ako pracovné oblečenie používali rukavice, pracovnú obuv a v prípade potreby prilbu. Svedok Kschill takisto potvrdil, že výpoveď bola prečítaná nahlas, žalobca ju nepodpísal / resp. jej prevzatie/ a svojím podpisom potvrdil, že mu žalovaný výpoveď odovzdával. Pri práci žalobcu sa používala prilba. Svedok potvrdil, že na Továrenskú ulicu, kde boli kancelárie, chodili iba v prípade potreby, potvrdil tiež absolvovanie školenia BZOP každoročne. Svedok S. potvrdil, že na pracovisko sa chodilo cez Zámockú aj Továrenskú ulicu, k doručovaniu výpovede sa vyjadriť nevedel. Svedkovia H. a X. podľa názoru súdu potvrdili úmysel žalovaného doručiť žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru, čo on odmietol. Nie je rozhodujúce, či svedkovia, neznalí práva, označili listinu ako výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Nepochybné však z ich výpovede je, že sa malo jednať o listinu - rozviazanie pracovného pomeru. Z ich výpovedí tiež vyplýva, že listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu, nemožno od nich spravodlivo požadovať, aby uvádzali konkrétny deň. Nastali teda účinky doručenia v zmysle § 38 ods. 1 ZP, a to dňom, kedy odmietol žalobca písomnosť prevziať. Pokiaľ bol čas doručovania dopísaný rukou, táto okolnosť nespôsobuje neplatnosť úkonu /z hľadiska posúdenia účinkov doručenia nemá ani žiadny právny význam určenie presného času doručovania/ - sám žalovaný však uviedol, že bol pripravený na to, že žalobca odmietne zásielku prevziať, túto skutočnosť potvrdili i svedkovia, ktorí práve za tým účelom k úkonu boli prizvaní, a teda súd považuje za hodnoverné, ak na vopred pripravený text bol čas doručovania pripísaný rukou. Nebolo však preukázané, že by listina bola vyhotovená dodatočne ako tvrdí žalovaný /vyfabrikovaná/, pretože z výpovedí svedkov vyplýva, že žalobca odmietol písomnosť prevziať a listinu podpisovali v deň prítomnosti žalobcu u žalovaného.

6. Svedok H. v opakovanej výpovedi po zrušení veci odvolacím súdom potvrdil, že žalovaný výpoveď prečítal, žalobca povedal, že zavolá právnikovi, a potom si ju neprevzal, povedal, že ju odmieta prevziať. Vie, že sa jednalo o výpoveď pre žalobcu a žalovaný ju čítal, žalobca si ju nechcel prevziať. Keď ako svedok listinu podpisoval, žalovaný im prečítal, čo podpisujú.

7. Svedok X. v opakovanej výpovedi /po zrušení veci odvolacím súdom/ potvrdil, že žalovaný výpoveď nahlas prečítal, žalobca túto odmietol prevziať, vie, že podpisoval, že žalobca odmietol prevziať skončenie pracovného pomeru. Tento svedok v čase opakovanej výpovede už nebol v pracovnom pomere u žalovaného, s ktorým ukončil pracovný pomer, nemožno teda konštatovať jeho zaujatosť, resp. obavy zo strany žalovaného.

8. Výpovede týchto svedkov považuje súd za rozhodujúce z hľadiska doručovania písomnosti žalobcovi. Súd má za to, že je prinajmenšom obvyklé, aby svedkami boli iní zamestnanci /zvlášť v prípade, ak sa jedná o také pracovisko, na ktoré osoby bez príslušných oprávnení nemajú prístup/ a z ich pracovného pomeru nemožno bez ďalšieho vyvodzovať zaujatosť či prípadnú lojalnosť. Nemožno od zamestnávateľa spravidla požadovať, aby svedkami doručovania písomností boli nezainteresované objektívne osoby, ktoré nie sú v žiadnom vzťahu so zamestnávateľom /tu navyše je potrebné zachovať aj ochranu osobných údajov, údajov o zamestnávateľovi a jeho činnosti a podobne/. Svedok X. už nie je v pracovnom pomere u žalovaného, teda nie sú u neho dané dôvody obavy zo straty zamestnania a podobne v prípade, ak by jeho výpoveď bola v neprospech zamestnávateľa. Treba tiež poukázať na vyjadrenie samotného žalobcu, ktorý sám uviedol, že „spornú výpoveď prevziať chcel, ale najprv sa chcel poradiť so svojím právnikom“, čím doručovanie výpovede a jej odmietnutie v podstate priznal, a teda spochybňovanie výpovedí svedkov sa potom javí ako účelové.

9. Účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru odmietnutím prevzatia písomnosti teda podľa názoru súdu nepochybne nastali.

10. Pokiaľ ide o platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd má za to, že toto podanie spĺňa zákonom stanovené obsahové a formálne náležitosti.

11. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo „evidovanie absencie v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Zdôraznil, že okamžité skončenie pracovného pomeru porušením pracovnej disciplíny závažným spôsobom je také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť u zamestnanca zavinené aspoň z nebanlivosti. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny musí súvisieť so základnými pracovnými povinnosťami zamestnanca formulovanými v ust. § 81 ZP, v zmysle ktorého je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a ďalšie povinnosti uvedené v tomto ustanovení zákona. Nepochybne neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je závažným porušením pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája i dôsledky v podobe možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

12. V danom prípade rozhodnutie v konaní 37Cpr/1/2012 nadobudlo právoplatnosť dňom 26.07.2012. Treba poukázať na skutočnosť, že vzhľadom na formálne nedostatky sa súd nezaoberal skutočnými dôvodmi skončenia pracovného pomeru a porušením pracovnej disciplíny, teda nemožno uzavrieť, že by k tomuto porušeniu v skutočnosti nedošlo. Zároveň treba poukázať na skutočnosť, že ak žalobca namietal platnosť výpovede a skutočne trval na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, bolo v jeho záujme a je skutočne od neho potrebné spravodlivo požadovať, aby aj jeho záujem prinajmenšom o preberanie zásielok a samotný nástup do práce bol reálne daný a zjavný.

13. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobca bol povinný nastúpiť do práce u žalovaného na jeho výzvu. Žalovaný si túto povinnosť splnil a vyzval žalobcu na nástup do práce dňa 18.07.2012 s tým, že nebude podávať proti rozsudku odvolanie. Žalobca však toto oznámenie /nie zavinením žalovaného/ prevzal až 03.08.2012, a to aj napriek tomu, že sa jednalo o doručovanie v rovnakej obci. Toto nasvedčuje tvrdeniu žalovaného o nie opravdivom záujme žalobcu prácu u žalovaného vykonávať, navyše keď bolo i v jeho záujme zisťovať okolnosti podania alebo nepodania odvolania proti jemu vyhovujúcemu súdному rozhodnutiu. Ak potom žalobca skutočne mal záujem naďalej pracovať u zamestnávateľa, mal prinajmenšom vedomosť o uložení zásielky a bolo jeho povinnosťou si túto riadne prevziať. Poukázal na § 38 ods. 4 ZP povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Toto ustanovenie zákona pokrýva situácie, ak zamestnanec koná s úmyslom zmať doručenie. V danom prípade nedošlo k vráteniu zásielky, ale k jej prevzatíu na konci úložnej doby a v tomto smere sa potom konanie žalobcu javí ako účelové, nemožno ho brať na ľarchu žalovaného, ktoré nepochybne urobil reálne kroky k tomu, aby žalobca mohol nastúpiť do práce. Navyše deň 03.08.2012 bol piatok, teda žalobca mal nastúpiť do práce 06.08.2012 - prvý pracovný deň, to však neurobil a k žalovanému sa dostavil až 07.08.2012. V tento deň sa dostavil na prevádzku dielni, pričom miesto jeho výkonu práce podľa pracovnej zmluvy

bola Továrenská ulica, kde sa mal aj podľa výzvy žalovaného dostaviť. Ak potom žalobca namieta práve skutočnosť, či sa mal dostaviť na Továrenskú alebo Zámockú ulicu, znova sa jedná o účelové tvrdenia - miesto výkonu práce i miesto, kam sa mal podľa výzvy dostaviť, vyplýva z pracovnej zmluvy a samotnej výzvy. Nie je rozhodujúci zápis v živnostenskom registri, na ktorý sa žalobca odvoláva. Žalobca si musel byť vedomý toho, že pre výkon práce v prevádzke na Zámockej ulici nespĺňa podmienky / zdravotná a prípadná bezpečnostná spôsobilosť, keď nepreukázal, že by sa preukázal žalovanému súdu predloženým preukazom/, a teda jeho zotrvanie v prevádzke nebolo možné okrem iného i v záujme jeho bezpečnosti a zdravia. Bez splnenia podmienok teda žalobca /nie vinou žalovaného/ nemohol vykonávať pôvodnú prácu. Pokiaľ žalobca predložil Preukaz obsluhy zdvíhacieho zariadenia - hydraulické ruky do 5 ton, so záznamom 03.11.2011, nepreukázal, že sa žalobcovi týmto i preukázal, pokiaľ od neho vyžadoval preškolenie a zaučenie na zariadenie. Ďalšie dni sa na pracovisko nedostavil, opakovane bol vyzvaný zo strany žalovaného listom zo dňa 17.08.2012 /doručená žalobcovi 21.08.2012/, zo dňa 28.08.2012 /doručená 10.09.2012/ na nástup do práce s upozornením, že žalovanému vzniká škoda. Žalobca nastúpil až 03.09.2012 znova do areálu na Zámockej ulici a ani nepotvrdil, že by k tomuto dňu uvedené podmienky spĺňal - naopak, po tomto dátume si začal vybavovať lekársku prehliadku.

14. Dňa 07.09.2012 požiadal o voľno, 10.09.2012 pracoval, dňa 11.09.2012 nenastúpil do práce a 12.09.2012 odmietol vykonávať pomocné práce, keď do tohto času neabsolvoval BZOP a preukaz žalovanému preukázateľne nepredložil.

15. Za daných okolností sa potom obrana žalovaného javí ako dôvodná v tom smere, že žalobca nemal reálny záujem vykonávať u žalovaného prácu. Žalobca bol v spoločnosti DKFB zamestnaný od 01.04.2012 do 03.09.2012, následne od 12.10.2012 do 31.01.2014, kde vykonával riadne prácu strážnika, v oboch prípadoch na dobu neurčitú. Pracoval na rannú, poobednú i nočnú smenu. Ich zamestnancom nebol v období od 03.09.2012 do 13.09.2012. Pokiaľ sa žalobca po predchádzajúcom neplatnom skončení pracovného pomeru do skončenia sporu zamestnal, táto skutočnosť nie je na jeho ťarchu. Žalobca však mal vedomosť o úspechu svojej žaloby a napriek tomu nevyvinul žiadne kroky k ukončeniu tohto pracovného pomeru, ktorý mu reálne bránil vykonávať prácu súčasne u žalovaného / ktorá práca z hľadiska bezpečnosti bola náročná/. Pokiaľ teda neprebral zásielku žalovaného podanú na pošte 18.07.2012 včas, táto skutočnosť nemôže byť na ťarchu žalovaného, nepreberanie zásielky /resp. jej prebratie na konci úložnej doby/ sa javí potom ako účelové zo strany žalobcu. Je potom na mieste za toto obdobie vykázat žalobcovi neospravedlненú absenciu /neplatnosťou pôvodného skončenia pracovného pomeru tento ďalej trval/. Rovnako je dôvodné vykázanie absencie v období od 03.08.2012, kedy prevzal žalobca výzvu žalovaného, do 07.08.2012 však do práce bez ospravedlнения nenastúpil bez udania dôvodu a od tohto dňa až do 03.09.2012 nevykonával u žalovaného prácu. Tu treba poukázať na skutočnosť, že práve do 03.09.2012 trval jeho prvý pracovno-právny vzťah v spoločnosti DKFB s.r.o. a z toho je zrejmé, že do tohto času skutočne žalobca nemal záujem /ani nemohol/ pracovať u žalovaného.

16. Z výpovede svedka J. X. vyplýva, že pre žalovaného robí školenia pravidelne každý rok v januári, podľa záznamov sa 03.01.2011 školenia zúčastnil i žalobca, ďalších dňa 04.01.2012, 11.01.2013 a 20.01.2014 sa už školenia nezúčastnil. Svedok potvrdil, že v prípade obsluhy hydraulickej ruky sa toto školenie vyžaduje raz do roka, alebo podľa potreby organizácie, zákon 124/2006 v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľovi povinnosť urobiť školenie najmenej raz za dva roky, vyhláška 147/13 (predtým 384/2002) pre práce vo výškach prikazuje školenie raz do roka. Platnosť preukazu - doklad o školení, zanikla uplynutím dvoch rokov, teda v roku 2013. Pokiaľ pracovník, ktorý potrebuje bezpečnostné školenie, preruší u zamestnávateľa výkon práce, vráti sa po 1,5 roku, mohli sa zmeniť pracovné nástroje, stroje a musí byť nové zaškolenie. Zákon 124/06 aj ukladá nové zaškolenie na pracovisko, napr. aj po ukončení dlhodobej PN, zmeny strojov.

17. Svedok T. T. potvrdil, že povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť školenie BZOP pre zamestnancov vyplýva zo zákona 124/2006, § 7. Každý zamestnanec musí mať školenie a opakovane každé dva roky. Pracovník, ktorý obsluhuje zdvíhacie zariadenie /ktoré obsluhoval žalobca/, musí preukázateľne byť oboznámený a zaškolený revíznym technikom zdvíhacích zariadení, s obsluhou podľa návodu. Musí existovať písomná forma oboznámenia - zo školenia nemusí byť preukaz. Kontrolujú, či je pracovník oboznámený s obsluhou zariadení, či bol oboznámený z bezpečnosťou zdravia pri práci. Vyžadujú záznam zo školenia alebo oboznámenia. Školenie by malo byť každé dva roky. Pokiaľ zamestnanec preruší výkon práce napr. na pol roka, napr. po výpovedi a podobne, pri nástupe, by ho mal

zamestnávateľ zaškoliť znova. Pokiaľ pri neplatnej výpovedi sa zamestnanec vráti, stačí bezpečnostné školenie nie staršie ako dva roky, pokiaľ pracovný pomer stále trval.

18. Z výpovedí svedkov a citovaných ustanovení vyhl. č. 124/2006 Z.z. je nesporné, že školenie BZOP sa vyžaduje najmenej raz za dva roky. Z týchto dôkazov zároveň vyplýva povinnosť preškolenia pri dlhodobom prerušení práce u zamestnávateľa /ako tomu bolo v prípade žalobcu/, navyiac u žalobcu dochádzalo k porušovaniu bezpečnostných predpisov nepoužívaním pracovných pomôcok /prilba/. Ako bolo uvedené, žalobca nepreukázal, že by preukaz na obsluhu zariadenia predložil žalovanému, pričom i s prihliadnutím na jeho predchádzajúce porušovanie týchto predpisov je možné spravodlivo od žalovaného požadovať od žalobcu celkové preškolenie v súlade s cit. ust. vyhl. č. 124/2006 Z.z. ohľadne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /ktoré sa nevzťahuje len na obsluhované zariadenie, ale na celkový pohyb zamestnanca na pracovisku, a teda v širšom kontexte/. Pre výkon práce je po prerušení výkonu práce povinná i lekárska prehliadka, ktorej sa naopak žalobca nebránil a i v tomto sa potom jeho obrana ohľadne BZOP javí ako účelová, keď na návštevu lekára využíval pracovné voľno.

19. Z uvedeného vyplýva, že žalobca nepochybne závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, keď jeho povinnosťou bolo riadne dodržiavať pracovnú disciplínu, vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Nebolo sporné, že žalobca v spornom období mal uzavretý pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa /ktorý na čas od septembra do októbra 2012 dočasne ukončil/, a to na dobu neurčitú. Zákon nevylučuje súbežné dva pracovné pomery, avšak s prihliadnutím na charakter práce žalobcu, pri ktorej je dôležitá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, má súd za to, že reálne nie je bez ohrozenia života a zdravia dobre možné vykonávať prácu u žalovaného a súčasne u ďalšieho zamestnávateľa v 12-hodinových zmenách, na ktorú by nepochybne nadväzovala práca u žalovaného. Súd má teda za to, že žalobca nemal taký skutočný záujem vykonávať prácu u žalovaného, keď najneskôr 03.08.2012 /doručenie výzvy/ mal vedomosť o tom, že rozhodnutie súdu je právoplatné, a teda nie sú dané prekážky na jeho nástup do práce u žalovaného /ako bolo uvedené, o tejto skutočnosti pri skutočnom záujme mal vedomosť už skôr/. Napriek tomu pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa ukončil až 03.09.2012, kedy si začal i riešiť zdravotné prehliadky, potrebné pre výkon práce u žalovaného. Všetky tieto okolnosti vyvracajú tvrdenie žalobcu o tom, že mal skutočný záujem prácu u žalovaného vykonávať. Potvrdil to sám vo svojom prípise zo dňa 08.08.2012, v ktorom navrhuje žalovanému ukončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou v prípade, ak mu žalovaný uhradí mzdu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Ďalej sám žalobca vo výpovedi uviedol, že k žalovanému prišiel 06. alebo 07.08. a ďalšie dni do práce nešiel, čo nenasvedčuje jeho záujmu u žalovaného skutočne pracovať. Postup žalobcu sa s poukazom na uvedené /nepreberanie zásielky, oneskorený nástup po výzve, následné nenastúpenie do práce, odmietanie pokynov zamestnávateľa, jeho prejav súhlasu s ukončením pracovného pomeru/ sa potom javí ako účelový.

20. S poukazom na uvedené má súd za to, že dôvody okamžitého skončenia pracovnej disciplíny sú dané, v podaní i jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne uvedené. Je nesporné, že žalobca v dňoch od 27.07. do 02.09.2012 nebol na pracovisku tak, aby vykonával prácu. Túto neprítomnosť evidoval žalovaný ako absenciu - nie je pritom formálnou vadou skutočnosť, že neuviedol neospravedlненú alebo ospravedlненú /v prípade jej ospravedlнения by s najväčšou pravdepodobnosťou nebol použitý pojem absencia, vykladaný ako neospravedlненная neprítomnosť/. Súd zastáva názor, že žalobcovi nebránili žiadne relevantné okolnosti na to, aby 27.07.2012 do práce nastúpil /pri náležitej starostlivosti mal mať vedomosť o tom, že rozhodnutie je právoplatné a žalovaný ho vyzval už 18.07.2012 na nástup do práce, pričom žalobca toto podanie prevzal až 03.08.2012 a neuviedol žiadne relevantné dôvody, ktoré by mu bránili v riadnom bezodkladnom prevzatí zásielky, čo nasvedčuje účelovosti jeho prístupu/. Žalobca žiadnym spôsobom nezdôvodnil, prečo nenastúpil do práce ani dňa 06.08.2012. Urobil tak až 07.08.2012, avšak nie tak, aby mohol riadne vykonávať svoju prácu u žalovaného - nespĺňal predpoklady zdravotnej a bezpečnostnej spôsobilosti, o čom mal nepochybne vedomosť. Napriek tomu nielenže neriešil svoj ďalší pracovno-právny vzťah tak, aby prípadne mohol vykonávať súbežne dva pracovné pomery /ak podľa jeho vyjadrenia má za to, že to možné bolo/, ale nevykonával úkony smerujúce k možnosti skutočne vykonávať u žalovaného prácu /zdravotné prehliadky začal absolvovať až v septembri 2012/.

21. Miestom výkonu práce žalobcu v zmysle pracovnej zmluvy bola Továrenská ulica - nie je rozhodujúce, či táto adresa má číslo a žalobca mal vedomosť o tom, kde sa sídlo spoločnosti nachádza a aké sú podmienky v prevádzke na Zámočkej ulici z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia /bez

ohľadu na pracovné pomôcky/, miesto, kde sa má dostaviť, bolo uvedené aj vo výzve žalovaného. V konaní nebolo sporné, že na Továrenskej ulici sa nachádzali kancelárske priestory /v ktorých bolo potrebné riešiť podmienky ďalšieho trvania pracovného pomeru spočívajúce v zdravotnej prehliadke a školení BZOP za účelom možnosti vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy/ a na Zámockej ulici priestory, kde sa práca vykonávala po splnení potrebných podmienok - tieto žalobca v spornom období nespĺňal prinajmenšom absolvovaním lekárskeho prehliadok. Rovnako bolo svedeckými výpoveďami preukázané, že nebol zabránený vstup cez Továrenskú ulicu. V okamžitom skončení pracovného pomeru uvádzaná skutočne dlhodobá neprítomnosť v práci je potom nepochybne závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a postup žalobcu sa javí ako účelový. Žalovanému postupom žalobcu vznikla škoda, na ktorú bol žalobca vo výzve upozornený. I v prípade, ak by súd časové obdobie od 27.07.2012 do 06.08.2012 hodnotil ako prekážku na strane zamestnávateľa /výzva bola doručená žalobcovi 03.08., nastúpiť mal teda 06.08.2012/, neprítomnosť od 06.08.2012 do 03.09.2012 je rovnako bez relevantných prekážok na strane zamestnanca dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a samotnú okolnosť, že by sa jednalo o dôvody na strane zamestnávateľa, nemožno hodnotiť ako taký dôvod, ktorý by za daných okolností bol zameniteľný a mal by za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Treba konštatovať, že žalobca si neplnil základné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru v zmysle ust. § 47 ods. 1 písm. b/, § 81 ZP. Neprítomnosť v práci bez ospravedlnenia je jedným z najzávažnejších porušení pracovnej disciplíny. Súd pri posudzovaní dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny prihliadal i na to, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval /viď R VS Praha 6Cdo 53/94/. V konaní 37Cpr/1/2012 bola daná úspešnosť žalobcu z dôvodov formálnych nedostatkov výpovede, súd sa teda ani nezaoberal skutočnými dôvodmi. Podľa vyjadrenia žalovaného v uvedenom konaní sa mal žalobca dopustiť porušenia pracovnej disciplíny, tieto okolnosti však s poukazom na uvedené skúmané neboli. Je však nesporné, že vzťahy účastníkov boli narušené, a teda pri ďalšom - podľa názoru súdu skutočne závažnom porušení pracovnej disciplíny nie je možné spravodlivo požadovať od žalovaného zotrvanie v tomto pracovno-právnom vzťahu navyše za situácie, kedy sa javí podľa názoru súdu správanie žalobcu ako účelové. Bolo právom zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý sa dopúšťa závažného porušenia pracovnej disciplíny, svojím konaním spôsobuje navyše zamestnávateľovi škodu a v tomto smere je potrebné vykladať pojem spravodlivej požiadavky na zotrvanie v tomto vzťahu.

22. Žalobca bol povinný dodržiavať pokyny žalovaného ako zamestnávateľa /pokiaľ nie sú a neboli v rozpore so zákonom/. Ak teda žalovaný v záujme bezpečnosti pri práci vyžadoval od zamestnanca, žalobcu, ktorý nastupoval po prerušení výkonu prác, nielen lekárske prehliadky /ktorým sa žalobca preukázateľne nebránil/, ale aj školenie BZOP, ktoré malo byť nielen na používané zariadenie, ale ako bolo uvedené v zmysle vyhl. č. 124/2006 je toto školenie komplexnejšie na celé pracovisko, bol žalobca povinný tento pokyn žalovaného splniť a rešpektovať ho, zvlášť za situácie, kedy preukázateľne žalobca bezpečnostné predpisy porušoval nepoužívaním pracovných pomôcok dôležitých pre výkon jeho práce /a potom preškolenie je v záujme samotného žalobcu, ale i žalovaného v prípade úrazu/. Ako vyplýva z výpovede svedka J. X., žalovaný svojich zamestnancov preškoľoval v jeho zariadení každoročne v záujme vlastnej ochrany /čo vyplýva aj z výpovede žalovaného/, a teda pokiaľ zákon stanovuje povinnosť najmenej raz za dva roky, nevyplyva z toho popretie povinnosti zamestnanca rešpektovať taký pokyn zamestnávateľa podrobiť sa školeniu aj častejšie ako po dvoch rokoch /pojem najmenej za dva roky treba vykladať tak, že najneskôr do ukončenia 2-ročnej lehoty je potrebné školenie absolvovať a do ukončenia tejto lehoty preškolenie v školiacej organizácii i zabezpečiť/. Samotný preukaz na obsluhu zariadenia žalobca predložil, nepreukázal však, že sa týmto osvedčil i žalovanému a z hľadiska nárokov žalovaného túto okolnosť súd považuje za rozhodujúcu. Za daného stavu potom je potrebné konštatovať, že žalobca nespĺňal predpoklady pre výkon práce podľa pracovnej zmluvy pri samotnom nástupe /príchode/ na pracovisko, a teda postup žalovaného bol v tomto smere správny.

23. Skutočnosť, že žalobca sa voči žalovanému domáha náhrady mzdy v konaní 8Cpr/2/2015 za obdobie od 27.07. do 03.08.2012 /neprávoplatne skončené konanie/ je pre posúdenie dôvodnosti žaloby v tomto konaní irelevantná.

24. Z uvedených dôvodov súd uzavrel, že sú splnené všetky zákonom stanovené náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaným uvádzané dôvody sú dané, konkretizované a nezameniteľné,

k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo v zákonom stanovenej lehote, preto bolo potrebné žalobu zamietnuť.

25. Podľa § 142 ods. 1 O.s.p. úspešnému žalovanému priznal súd náhradu trov konania titulom právneho zastúpenia, a to za prevzatie a prípravu zastúpenia, vyjadrenie k žalobe, pojednávanie 12.02.2013, 18.04.2013, 21.05.2013, vyjadrenie k odvolaniu, pojednávanie 30.10.2014, 19.03.2015, 10.09.2015, 10.11.2015, 01.12.2015 /polovičný úkon - vyhlásenie rozsudku/ á 60,07 Eur, paušál á 6x 7,81 Eur, 1x 8,04 Eur, 5x 8,39 Eur, DPH 20%, v zmysle § 11 ods. 1 písm. a/, § 14 ods. 1, § 15 písm. a) a § 16 ods. 3 cit., § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z.

26. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu a namieta, že konajúci súd pri svojom rozhodovaní z nesprávneho posúdenia písomného vyhotovenia a textácie nesprávneho a právne nerelevantného obsahu právneho úkonu - prípisu žalovaného, ktorým je okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.09.2012, tiež z nesprávneho zistenia skutkového stavu, z nesprávnych a neobjektívnych svedeckých výpovedí svedkov, ktorí sú pracovníci žalovaného, nesprávnych a neobjektívnych skutočností a dokladov predkladaných žalovaným, nevzal v úvahu vydané súdne rozhodnutia, aj keď zatiaľ neprávoplatné, ktoré bezprostredne súvisia so samotným okamžitým skončením pracovného pomeru, ktoré je predmetom daného súdneho sporu.

Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že žalobca nechce u neho pracovať. Neobstojí ani tvrdenie žalovaného, že žalobca mal nastúpiť do práce u žalovaného deň po právoplatnosti súdneho rozhodnutia o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Na pojednávaní keď sa prejednávala predchádzajúca výpoveď, ktorú dostal žalobca od žalovaného ako zamestnávateľa po vyhlásení rozsudku bol žalovaný konajúcim súdom viackrát dotazovaný, či sa nechce vzdať práva odvolania proti vynesenému rozsudku o neplatnosť výpovede, pri ktorom rozhodnutí bol žalovaný neúspešný. Opakovane niekoľkokrát tvrdil, že sa bude odvolávať proti vynesenému rozsudku a tým vlastne znemožnil žalobcovi sa u žalovaného hneď zamestnať. Podľa platnej právnej úpravy v tomto prípade pracovník má nastúpiť do práce až keď zamestnávateľ odstráni pracovníkovi prekážku v práci. Žalobca neodmietol zásielku a poštovú zásielku z dôvodu, že pracoval mimo svojho bydliska, túto si prevzal na pošte v stanovenej odbernej lehote, preto tvrdenie žalovaného, že žalobca mal nastúpiť u žalovaného do práce už 27.07.2012 je nesprávne a právne nerelevantné a nie je možné túto skutočnosť ako to žalovaný uvádza v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012 považovať za neospravedlnenú absenciu a ani za dôvod k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru. Konajúci súd sa týmito skutočnosťami vôbec nezaoberal a pri svojom rozhodovaní ich nevzdal do úvahy.

Poukázal na to, že spor vedený pod sp. zn. 37Cpr/1/2012 medzi žalobcom a žalovaným o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru trval zhruba šesť a pol mesiaca. Žalobca bol nepretržite pracovníkom žalovaného a žalobca mal platné školenie a BOZP ako aj platnú zdravotnú prehlídku a doklad - preukaz - potvrdenie obsluhy zdvíhacieho zariadenia. O týchto skutočnostiach žalovaný dobre vedel, boli mu známe a žalobca to dokladoval aj pred súdom. Žalovaný údajné doručovanie sa snaží preukázať svedkami, svojimi zamestnancami pánom X. a pánom H., ktorých žalobca považuje za neobjektívnych. Na túto skutočnosť upozornil Krajský súd v Trnave vo svojom uznesení sp. zn. 10CoPr/2/2013 z 23.04.2014.

Opätovne zdôraznil, že žalobca po prevzatí výzvy k nástupu do práce u žalovaného nastúpil 07.08.2012 do práce, ale žalovaný ho z práce ihneď vyhodil, čím žalovaný neodstránil žalobcovi prekážku v práci a znemožnil mu vykonávať prácu u žalovaného. Žalobca 07.08.2012 nedobrovoľne po opakovanom vyhodení ho žalovaným z práce odišiel preč. Aj na toto žalobca upozornil konajúci súd, ktorý ani tomuto nevenoval pozornosť. S odstupom času si žalovaný svoje nezákonné a právne nerelevantné konanie opätovne vyhodenie žalobcu 07.08.2012 z práce po nástupe po neplatnom skončení pracovného pomeru o neplatnosť výpovede uvedomil a žalobcu opäť písomne vyzval, aby nastúpil do práce u žalovaného. Z uvedeného potom vyplýva, že ani doba od 07.08.2012, tzn. od nástupu žalobcu do práce zároveň jeho vyhodenia k opätovnému nástupu do práce nemôže byť absenciou žalobcu v práci. Žalovaný žalobcovi počas pracovných zmien u žalovaného neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy a nezabezpečil mu potrebné školenia, hoci žalobca ich mal v danom čase platné. Neprideľoval mu prácu podľa pracovnej zmluvy, ale podľa jeho pokynov musel žalobca u žalovaného vykonávať nekvalifikovanú prácu, kopat' základy, strihať stromčeky. Školenia BOZP, lekársku prehlídku ak mal povinnosť zabezpečiť žalovaný a ktorú namieta, pričom žalovaný nechal žalobcu úmyselne vykonávať nekvalifikovanú prácu, pričom sám sa oháňa, že ako žalobcu potrebuje na výkon práce a že mu vzniká škoda, avšak školenia pre žalobcu nezabezpečil. Z dôvodu krátkosti, resp. primeranosti trvania súdneho

sporu o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru vedeného na OS Trnava pod sp. zn. 37Cpr/1/2012 mal platné školenie BOZP a platnú zdravotnú kartu, ako aj preukaz na obsluhu zdvíhacieho zariadenia. Žalovaný na súdnom pojednávaní predložil fotografiu údajne žalobcu, pričom žalovaný vyhotovoval fotografie žalobcu bez jeho súhlasu, čo je podľa názoru žalobcu v rozpore s ochranou osobných údajov žalobcu. Je nesprávne, aby žalovaný, ktorý nemá v poriadku svoj identifikačný údaj spočívajúci v neuvedení súpisného a orientačného čísla svojej prevádzky následne uvádzal svoje neúplné údaje v živnostenskom liste v pracovnej zmluve uzavretej so žalobcom, spochybňoval kadiaľ má žalobca chodiť do práce, pričom vchod do areálu, ktorý mal žalovaný prenajatý z Továrenskej ulice bol vždy uzamknutý a žalobca nemal od vchodu kľúč, preto tak, ako aj ostatní pracovníci do práce, ale aj z práce, aj na výkon práce dopravnými prostriedkami chodili cez Zámockú ulicu a nie cez Továrenskú. Nie je pravdou, že žalovaný mal eminentný záujem, aby žalobca nastúpil do práce na funkciu strojníka, pretože nemal za neho náhradu. Prácu strojníka mohol samostatne vykonávať zamestnanec X., ktorý túto prácu strojníka aj vykonáva. Namieta nesprávnu formuláciu rozsudku, že zamestnanec, teda žalobca sa vrátil po jeden a pol roku, nakoľko predchádzajúci súdny spor na Okresnom súde Trnava trval len šesť a pol mesiaca. Výzva na nástup do práce po právoplatnom rozhodnutí Okresného súdu Trnava bola žalobcovi doručená popoludní 03.08.2012, nasledovala sobota a nedeľa. Obdobie od 27.07.2012 do 06.08.2012 nemôže byť považované za absenciu žalobcu u žalovaného. Obdobie od 07.08.2012 kedy žalobca nastúpil do práce a v ten istý deň bol žalobca žalovaným vyhodnený z práce až do doby ďalšej výzvy žalovaného žalobcovi k nástupu do práce nemôže byť považované za absenciu žalobcu v práci u žalovaného. Právne nerelevantné konanie žalovaného je dôsledkom toho, že žalobca si uplatnil na súde ďalšie nároky a to z dôvodu porušovania jeho práva a nárokov a preto na Okresnom súde Trnava sa vedie pod sp. zn. 37Cpr/1/2012 spor, ktorý bol medzičasom právoplatne ukončený a týkal sa neplatnosti výpovede, ďalší spor pod sp. zn. 18Cpr/1/2012 o zaplatenie 200,- Eur ako časť mzdy, ktorý je tiež právoplatne skončený a ďalší spor pod sp. zn. 18Cpr/3/2012 o zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý zatiaľ právoplatne ukončený nebol. Ďalší spor pod sp. zn. 12C/83/2012 o zaplatenie 81,71 Eur v čase podania odvolania nebol právoplatne ukončený, nakoľko proti rozsudku súdu prvej inštancie bolo podané odvolanie a ďalší súdny spor vedený pod sp. zn. 8Cpr/2/2015 o zaplatenie 81,71 Eur náhrady mzdy bol v takom štádiu, že proti platobnému rozkazu Okresného súdu Trnava bol podaný odpor. Namieta, že súd prvej inštancie sa týmito dôležitými vecami nezaoberal. Poukázal na znenie § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Žalobca prejavil nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a oznámil žalovanému, že trvá na jeho ďalšej existencii a doručil mu žiadosť o nepretržité zamestnávanie a pridelovanie práce, čím vlastne oznámil, že nesúhlasí s rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ mu však prestal v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce pridelovať prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Za takýchto okolností žalobca ako zamestnanec bol povinný znovu nastúpiť do práce po tom, čo ho žalovaný ako zamestnávateľ k tomu vyzval a odstránil prekážku možnosť žalobcovi u žalovaného vykonávať prácu. Ďalej poukázal na znenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce a zdôraznil, že súd prvej inštancie sa žalobcom uvedenými skutočnosťami nezaoberal ani ich nevyhodnotil, čo považuje za neobjektívne posudzovanie predmetu súdneho sporu a konania. Opätovne poukázal na to, že žalovaný presné miesto, resp. presné sídlo prevádzky nemá presne určené a špecifikované. Vôbec nemá uvedené súpisné ani orientačné číslo svojej prevádzky vo svojom živnostenskom liste, z ktorého by bolo možné jednoznačne vychádzať a identifikovať presné sídlo prevádzky a miesto stanovenia výkonu práce zamestnancami žalovaného. Tento údaj žalovaný v rozpore s platnými právnymi predpismi neuvádza a to ani v pracovnej zmluve, ani vo svojich písomnostiach doručovaných žalobcovi, ani konajúcejmu súdu, ani na svojej pečiatke, ale ani presne nešpecifikuje a neuvádza vo svojom prípise, ktorým je napadnuté okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca na základe doručenej výzvy zo strany žalovaného na nástup do práce po neplatnom skončení pracovného pomeru až v auguste 2012, kedy bol žalovaným z pracoviska vykázaný. V rozhodnutí o okamžitom skončení pracovného pomeru nie je dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, riadne uvedený, ktorý je tam uvedený neexistuje, je nepravdivý, právne irelevantný a nie je daný. Skutočnosti uvádzané žalovaným nie sú a ani neboli spôsobené, ani zavinené žalobcom a žalovaným uvedené údaje, ktorým má byť porušenie pracovnej disciplíny nie je možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny ako ani za porušenie pracovnej disciplíny takej intenzity, ktoré by zakladalo zo strany žalovaného možnosť ho použiť ako porušenie pracovnej disciplíny k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany žalovaného voči žalobcovi. Z týchto dôvodov žalovaným uvedený dôvod nemôže byť ani výpovedným dôvodom s okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Zdôraznil, že ak nie je zo strany žalovaného ako zamestnávateľa presne určený vstup do objektu orientačné súpisné číslo, kde žalovaný sídli alebo má prevádzku nie je možné za nedostatky žalovaného postihovať žalobcu ako zamestnanca žalovaného a táto skutočnosť nemôže byť dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného voči žalobcovi.

Je názoru, že žalovaný nemôže voči nemu vykazovať absenciu za obdobie od 27.07.2012 do 06.08.2012, t.j. za obdobie, kedy žalobcovi nebola doručená výzva o odstránení prekážky zo strany žalovaného na umožnenie výkonu práce žalobcu u žalovaného a ani za obdobie, za ktoré sa na Okresnom súde Trnava vedú súdne spory o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 27.07.2012 do 06.08.2012 a za nasledujúce obdobie, kedy žalovaný 07.08.2012 vykázal žalobcu z práce až do doby, kedy si žalovaný uvedomil svoju chybu a svoj nesprávny postup a žalobcu opakovane písomne vyzval, aby nastúpil do práce. Okrem toho ani formulácia textu okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je presne výslovne a taxatívne vymedzená tak, že žalovaný dáva žalobcovi za obdobie od 27.07.2012 do 02.09.2012 neospravedlnenú absenciu a že z tohto dôvodu s ním okamžite končí pracovný pomer. Žalovaný žalobcovi za uvedené obdobie písomne neoznámil a nedal žiadnu absenciu.

V ďalšom poukázal na rozhodnutie Okresného súdu Trnava sp. zn. 10C/123/2011 zo dňa 13.03.2012 a ďalšie rozhodnutie sp. zn. 10Co/73/2012 zo dňa 17.12.2012, ktoré sú založené v súdnom spise. Poukázal aj na ďalšie nezrovnalosti, ktoré neboli odstránené ani výsluchom svedkov a ktoré sa týkali otázky doručovania predmetného rozhodnutia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného. Zotrval na tvrdení, že neodmietol prevziať žiadnu listinu ani prípis o rozviazaní pracovného pomeru, toto rozhodnutie sa vôbec nedostalo do jeho dispozície, žalobca sa osobne 13.09. a 14.09.2012 po nástupe do práce, ale aj písomne prípisom domáhal predmetného dokladu a to aj pre potreby úradu práce, sociálnej a všeobecnej zdravotnej poisťovne a pre dôchodkové účely. Toto rozhodnutie však žalovaný odmietol a odmieta vydať a doručiť. Nedoručenie tohto rozhodnutia zo strany žalovaného žalobcovi preukazuje aj skutočnosť, že žalovaný 13.09.2012 po údajnom okamžitom skončení pracovného pomeru si nesplnil svoju zákonnú povinnosť, nevydal žalobcovi podľa § 75 ods. 2 Zákonníka práce zápočtový list o započítaní žalobcom odpracovanej doby u zamestnávateľa. Je nelogickým tvrdením žalovaného, že žalobca dňa 13.09.2012 ani ďalšie dni už nebol na pracovisku tak ako mohla byť žalobcovi zo strany žalovaného doručovaná výpoveď okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 13.09.2012? Podľa názoru žalobcu je tu podozrenie, že zo strany žalovaného sú voči žalobcovi porušované ústavné práva garantované v čl. 36 písm. b) Ústavy a v čl. 12 Ústavy SR. Poukázal na § 17 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom je neplatný. Je názoru, že žalovaný v danom prípade voči žalobcovi nekonal v súlade s platnými právnymi predpismi ako aj v súlade s dobrými mravmi, vyhadzoval ho z práce, neprideľoval mu prácu podľa dohodnutých podmienok, čoho dôkazom okrem iných vecí a skutočností je aj to, že žalobca sa okrem tohto súdneho sporu musel a musí proti žalovanému domáhať svojich práv aj v iných súdnych konaniach.

Súd pri svojom rozhodnutí vychádzal z nesprávneho posúdenia písomného vyhotovenia a textácie nesprávneho a právne nerelevantného obsahu právneho úkonu žalovaného, ktorým mal byť prípis s obsahom okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.09.2012. Žalobca sa v rámci pracovného pomeru u žalovaného nepokúsil žiadneho takého porušenia pracovnej disciplíny a takej intenzity, ktoré by zadávalo príčinu, resp. dôvod na možnosť zo strany žalovaného voči žalobcovi uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhol preto, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie alebo aby napadnutý rozsudok zmenil a žalobe vyhovel. Zároveň trval na náhrade trov konania, ktoré spočívajú v odmene jeho právneho zástupcovi a iných trov konania.

27. K doručenému odvolaniu sa písomne vyjadril žalovaný prostredníctvom ešte vtedy zastupujúceho advokáta. Vo svojom vyjadrení poukázal na to, že súd prvej inštancie už raz rozhodol, ktorý rozsudok bol uznesením Krajského súdu Trnava zo dňa 23.04.2014 č.k. 10CoPr/2/2013-140 odvolacím súdom zrušený. Odvolací súd vytkol prvoinštančnému, že nie celkom dostatočnú pozornosť venoval okolnostiam, za ktorých došlo ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Výhrady, ktoré odvolací súd uviedol súd prvej inštancie akceptoval, doplnil dokazovanie v potrebnom rozsahu, dôkazy správne vyhodnotil a vo veci správne rozhodol. Zdôraznil, že žalobca u žalovaného pracuje v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010, pričom miestom výkonu práce na základe pracovnej zmluvy je AUTOCENTRUM, Továrnska ulica, Smolenice, podľa potreby a zákaziek vykonávaných prác zamestnávateľa. Čo sa týka prevzatia výzvy na nástup do práce bolo zo strany žalobcu oneskorené, účelové a preto s tým spojené dôsledky má na zodpovednosti žalobca. Z jeho konania je zrejmé, že išlo o taktizovanie, nakoľko v tom čase pracoval u firmy DKFB, s.r.o., Údernícka 14/A, Bratislava a to

od 03.09.2012 na 12-hodinové pracovné zmeny a neskôr od 12.10.2012 do 31.01.2014. Pokiaľ žalobca účelovo neprebral jeho list zo dňa 18.07.2012, ktorým ho vyzval na okamžitý nástup do práce a zároveň od 27.07.2012 od 02.09.2012 do práce nastúpiť nemohol, pretože pracoval u iného zamestnávateľa a napriek tomu si v spornom období voči nemu uplatnil náhradu mzdy. Z jeho listu adresovanom žalobcovi zo dňa 18.07.2012 vyplýva, že ho vyzýval, aby sa dostali do firmy Gabriel Cisár - AUTOCENTRUM, Továrenská ulica, Smolenice. Žalobca z pracovnej zmluvy ako aj z tohto listu, ktorý prevzal 03.08.2012 presne vedel kde sa má dostaviť aj napriek tomu išiel na Zámockú ulicu až dňa 07.08.2012, čo treba považovať za svojhlavosť, resp. špekuláciu z jeho strany. Čo sa týka námietky k osobám svedkov uviedol, že svedok X. pri svojom vypovedaní na pojednávaní uviedol, že už asi rok a pol nepracuje u neho a pracuje u Štátnych lesov. X. H. pracoval u neho od 01.02.2007 a pracovný pomer skončil dohodou ku dňu 31.12.2012, pričom od 01.01.2013 je znovu zamestnancom obchodnej spoločnosti DOZAMO, s.r.o. a jeho pracovný pomer tu trvá. Vzhľadom na výhrady odvolacieho súdu a aj žalobcu títo svedkovia boli opätovne vypočutí na pojednávaní 19.03.2015, potvrdili svoju výpoveď s tým, že žalovaný výpoveď pre žalobcu prečítal. Žalobca ju nechcel prevziať a keď listinu svedok H. podpisoval žalovaný mu prečítal vlastne čo podpisuje. Obdobne vypovedal aj svedok X. a potvrdil, že ako svedkovia podpísali, že žalovaný dáva žalobcovi výpoveď a že žalobca to neprevzal. Okrem toho svedok X. sám potvrdil, že so žalobcom v Štátnych lesoch robili spolu 24 rokov a mali spolu veľmi blízky a priateľský vzťah bez akýchkoľvek konfliktov. Záverom mu uviedol, že sa stotožňuje s rozhodnutím prvoinštančného súdu a žiada, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správne a zaviazal žalobcu k náhrade trov odvolacieho konania 89,50 Eur.

28. Žalobca ešte 14.04.2016 samostatným podaním doručil odvolacieho súdu rozhodnutie Krajského súdu Trnava č.k. 23Co/774/2014-226 zo dňa 21.03.2016, ktorým bolo potvrdené rozhodnutie Okresného súdu Trnava č.k. 12C/83/2012-168 zo dňa 23.09.2014, ktorým bolo potvrdené, že žalovaný ako zamestnávateľ je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 81,71 Eur s 9% ročným úrokom z omeškania od 01.09.2012 až do zaplatenia ako náhradu mzdy za obdobie od 27.07.2012 do 31.07.2012. Ide o obdobie, ktoré súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku považoval za obdobie kedy neprítomnosť žalobcu u žalovaného bola dôvodom neospravedlnenou absenciou v práci.

Dňa 18.05.2016 predložil aj ďalšie rozhodnutie Okresného súdu Trnava č.k. 8Cpr/2/2015-114 zo dňa 14.04.2016, ktorým bolo potvrdené, že žalovaný ako zamestnávateľ je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 81,71 Eur s úrokom z omeškania 9% ročne od 01.10.2012 do zaplatenia ako náhradu mzdy za obdobie od 01.08.2012 do 03.08.2012, tzn. tiež za obdobie, ktoré súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku považoval za obdobie, kedy žalovaný dôvodne vykazuje žalobcovi absenciu v práci.

O týchto dvoch konaniach informoval súd prvej inštancie písomne, ale aj verbálne. Napriek tomu súd prvej inštancie týmto skutočnostiam nevenoval pozornosť, nevyhodnotil neprítomnosť žalobcu zo obdobie od 27.07.2012 riadne a považoval neprítomnosť žalobcu v práci za neospravedlnenú absenciu v práci. Vzhľadom na uvedené zamietajúci rozsudok o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012 považuje za objektívne nevyvážený a obsahovo a vecne nesprávny.

29. Odvolateľ v podanom odvolaní si uplatňuje odvolacie dôvody podľa § 205 ods. 2 písm. d) a f) Občianskeho súdneho poriadku platného v čase rozhodnutia súdom prvej inštancie.

30. Dňa 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z.z., ďalej CSP), ktorý nahradil a zrušil do 30.06.2016 účinný zák. č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej OSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu v tejto veci po 1. júli 2016, postupoval na základe prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (podľa ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa CSP. Keďže ale odvolanie bolo podané ešte pred 1. júlom 2016, podmienky jeho podania bolo nutné posúdiť podľa právneho stavu existujúceho v čase podania odvolania, teda podľa príslušných ustanovení OSP. Dôvodom pre takýto postup je nevyhnutnosť rešpektovania základných princípov CSP o spravodlivosti ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty, vrátane naplnenia legitímnych očakávaní strán odvolacieho konania, ktoré začalo, avšak neskončilo, za účinnosti skoršej úpravy procesného práva (čl. 2 ods. 1 a 2 CSP), ako aj potreba ústavne konformného i eurokonformného výkladu noriem vnútroštátneho práva (čl. 3 ods. 1 CSP).

31. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 v čase podania odvolania účinného OSP, aktuálne § 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom

- zároveň stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 201 OSP, akt. § 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 201 a § 202 OSP, akt. § 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 205 ods. 1 OSP, akt. § 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 OSP, ktoré má ekvivalent v § 365 ods. 1 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom odvolania (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné, v dôsledku čoho je nevyhnutné napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, s použitím § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

32. Odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p. spočíva v nesprávnych skutkových zisteniach a týka sa skutkových zistení, na základe ktorých súd posúdil vec po právnej stránke a ktoré sú nesprávne v tom zmysle, že nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 132 až § 135 O.s.p., a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplývali ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré sú založené na chybnom hodnotení dôkazov.

33. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci (odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p.) je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový (odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p.) je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie). O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil na správne zistený skutkový stav nesprávny právny predpis, alebo aplikoval správny právny predpis, ale ho nesprávne vyložil, príp. vtedy, ak z preukázaných skutočností vyvodil nesprávne právne závery o právach a povinnostiach účastníkov.

34. Predmetom sporu je žaloba o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t.j. pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

35. Pojem pracovná disciplína patrí, medzi najčastejšie používané pojmy na pracoviskách a jeho obsah je bežne známy tak zamestnancom ako aj zamestnávateľom. Keďže skončenie pracovného pomeru významne existenčne zasahuje do postavenia zamestnanca, z dôvodu jeho ochrany pred neodôvodneným skončením pracovného pomeru, Zákonník práce kogentne upravuje podmienky, za ktorých zamestnávateľ môže pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Vo všeobecnosti obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca. Pri porušení pracovnej disciplíny ako dôvodu na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca by teda malo dôjsť k porušeniu tých povinností, ktorými je zamestnanec viazaný v súvislosti s jeho dohodnutým druhom práce. Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ má niekoľko možností, ako riešiť takéto nežiaduce správanie zamestnanca. So zamestnancom môže skončiť pracovný pomer výpoveďou, prípadne aj okamžite, ak pôjde o závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo je aj posudzovaným prípadom, v ktorom už zamestnávateľ aj v minulosti výpoveďou, ale neplatne, chcel pracovný pomer žalobcu skončiť.

36. Je nesporné, že rozsudkom tamjšieho súdu zo dňa 06.06.2012 sp. zn. 37Cpr/1/2012 súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.09.2011 podľa § 63 ZP je neplatná. Dôvodom zamietnutia boli formálno-právne i hmotno-právne nedostatky, absentovalo skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012.

37. Dňa 13.09.2012 žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že Rozsudkom tamjšieho súdu zo dňa 06.06.2012 č.k. 37Cpr/1/2012-36 súd rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.09.2011 je neplatná, rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012 a vzhľadom na túto skutočnosť bolo povinnosťou žalobcu nastúpiť hneď

po právoplatnosti do práce. Žalobca sa dostavil na prevádzku na Zámockú ul. v Smoleniciach až dňa 07.08.2012, kde sa neoprávnenne zdržiaval, pričom sa mal dostaviť na Továrenskú ul. v Smoleniciach a hlásiť sa v kancelárii u Gabriela Cisára. Po krátkom rozhovore s Gabrielom Cisárom bezdôvodne opustil prevádzku dielne bez toho, aby začal s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne nastúpil na pracovisku na prevádzku Zámocká ul. v Smoleniciach na odstavnú plochu 03.09.2012 o 9,00 hod. s tým, že začína s výkonom práce. Vzhľadom na uvedené žalovaný eviduje absenciu v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotí žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

38. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk". Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 218/2007 zo dňa 13. októbra 2008) V danom prípade vzhľadom na opakovane vykonané dokazovanie výsluchom svedkov, ktoré vzhľadom aj na odstup času neprinieslo do veci a do pohľadu na okolnosti doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným žalobcovi žiadne novoty, odvolací súd zdieľa názor, že zamestnávateľ si žalobcu zavolať za účelom doručenia mu tohto rozhodnutia, ktoré si žalobca neprevzal, svedčí o tom i skutočnosť, že následne si toto rozhodnutia snažil zadovážiť prostredníctvom iných zainteresovaných inštitúcií. Vyplýva z uvedeného, že písomnosť, ktorá mu bola doručovaná, bez ohľadu na ním uvádzané dôvody neprevzal, tzn. odmietol prevziať, čím nastali účinky doručenia písomnosti.

39. Žalobca podal dňa 07.11.2012 žalobu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012.

40. 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.

41. Vzhľadom na to, že tak vo výpovedi ako aj v okamžitom skončení pracovného pomeru musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru, je potrebné skutkovo opísať kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Je potrebné opísať porušenie pracovnej disciplíny ako časovo presný opis deja, príbehu. Pre platnosť právneho úkonu sa okrem iného vo všeobecnosti vyžaduje, aby bol určitý a zrozumiteľný. Preto je potrebné konkrétne opísať porušenie pracovnej disciplíny. Pri skutkovom vymedzení dôvodu skončenia pracovného pomeru sa musí vychádzať z konkrétnej situácie. Ak je zreteľné, z akých dôvodov dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, s poukázaním na ustálenú judikatúru súdov stačí uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli účastníka pracovnoprávneho vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru a nevznikli pochybnosti, čo chcel tento účastník prejavíť.

42. Podľa obsahu v spise nachádzajúceho sa okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.09.2012 v úvodnej časti a opise situácie medzi zamestnávateľom a zamestnancom dôvod takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa je obsiahnutý v závere podľa ktorého: „Vzhľadom na uvedené skutočnosti Vám ako Váš zamestnávateľ evidujem absenciu v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotím ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Váš pracovný pomer končí doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru“. Tento posledný odsek treba však vykladať v nadväznosti na predchádzajúce tri odseky rozhodnutia. Je teda zrejmé, že konečným dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu bola zamestnávateľom evidovaná absencia v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012.

43. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo

zamestnávateľovi škodu a pod. (Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo 17/2011, zo dňa 14. júna 2011). V tejto súvislosti treba konštatovať, že súdna prax dlhodobú absenciu zamestnanca v práci hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

44. V prípade porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočíva v neospravedlnenej absencii zamestnanca, má zamestnávateľ tiež možnosť zamestnancovi krátiť dovolenku za kalendárny rok (aj dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku). Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť dovolenku o jeden až dva dni. Podľa § 144a ods. 6 Zákonníka práce o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa nie sú zástupcovia zamestnancov, rozhoduje zamestnávateľ sám). Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať súd, aby určil či v konkrétnom prípade ide o neospravedlnenú absenciu.

45. Pokiaľ sa súd prvej inštancie bližšie zaoberal posúdením dôvodu na takéto rozhodnutie, treba vopred uviesť aj to, že výzvy zamestnávateľa smerujúce k nástupu do práce žalobcu pred právoplatnosťou rozsudku o neplatnosť výpovede sú irelevantné. Účastníci boli v spore o platnosť výpovede a toto obdobie skončilo až dňom právoplatnosti rozsudku.

46. Odvolací súd nezdiera ani záver súdu prvej inštancie, pokiaľ uznal za správny názor zamestnávateľa vyjadrený v okamžitom skončení pracovného pomeru, že pokiaľ rozsudok Okresného súdu Trnava č.k. 37Cpr/1/2012-36 zo dňa 06.06.2012 o určení neplatnosti výpovede danej žalobcovi žalovaným nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012, bolo preto povinnosťou zamestnanca nasledujúcim dňom bez ďalšieho nastúpiť do práce. V súlade s judikatúrou súdov, v čase trvania súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru formálne zanikla pracovná povinnosť zamestnanca prácu vykonávať. Vzhľadom na existenciu rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný zamestnanca vyzvať, aby nastúpil do práce, a tým mu umožniť pokračovať v práci. Malo by byť v záujme zamestnávateľa, aby zamestnanca na nástup do práce vyzval a umožnením mu pokračovať v práci, určiť koniec doby, po ktorú by mohla zamestnancovi patriť náhrada mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Neospravedlnenú absenciu má zamestnanec až potom, keď mu výzva na nástup do práce je doručená a tento výzvu neuposlúchol.

47. Už z uvedeného vyplýva, že žalobca nemal u zamestnávateľa absenciu od 27.07.2012 do 04.08.2012, nakoľko výzva na nástup do práce mu bola doručená až 03.08.2012. V tomto ohľade súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil.

48. Žalobca ešte 14.04.2016 samostatným podaním doručil odvolacieho súdu rozhodnutie Krajského súdu Trnava č.k. 23Co/774/2014-226 zo dňa 21.03.2016, ktorým bolo potvrdené rozhodnutie Okresného súdu Trnava č.k. 12C/83/2012-168 zo dňa 23.09.2014, ktorým bolo potvrdené, že žalovaný ako zamestnávateľ je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 81,71 Eur s 9% ročným úrokom z omeškania od 01.09.2012 až do zaplatenia ako náhradu mzdy za obdobie od 27.07.2012 do 31.07.2012. Ide o obdobie, ktoré súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku považoval za obdobie kedy neprítomnosť žalobcu u žalovaného bola neospravedlnenou absenciou v práci.

Dňa 18.05.2016 žalobca predložil aj ďalšie rozhodnutie Okresného súdu Trnava č.k. 8Cpr/2/2015-114 zo dňa 14.04.2016, ktorým bolo potvrdené, že žalovaný ako zamestnávateľ je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 81,71 Eur s úrokom z omeškania 9% ročne od 01.10.2012 do zaplatenia ako náhradu mzdy za obdobie od 01.08.2012 do 03.08.2012, tzn. tiež za obdobie, ktoré súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku považoval za obdobie, kedy žalovaný dôvodne vykazuje žalobcovi absenciu v práci. O týchto dvoch konaniach informoval súd prvej inštancie písomne, ale aj verbálne.

49. Novoty v odvolacom konaní podľa § 366 CSP prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak podľa písm. c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo podľa písm. d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

50. Žalobca v priebehu konania upozorňoval, že vo vyššie uvedených konaniach sa domáha súdnej ochrany, nakoľko svoju neprítomnosť v práci nepovažuje za absenciu a žiada o náhradu mzdy. Keďže išlo v podstate o spochybnenie dôvodu, aj pre ktorý zamestnávateľ skončil pracovný pomer so žalobcom

okamžite, išlo o spor súvisiaci s prejednávanou vecou a súd prvej inštancie sa mal o tieto spory z hľadiska ich predmetu sporu a spôsobu rozhodnutia zaujímať. Aktuálne ide o právoplatne rozhodnuté spory v prospech žalobcu a je zrejmé, súd nemal za to, že by žalobca v dňoch od 27.07.2012 do 31.07.2012 a od 01.08.2012 do 03.08.2012 mal u zamestnávateľa absenciu a priznal žalobcovi od zamestnávateľa náhradu mzdy.

51. Je teda zrejmé, že súd nesprávne posúdil neprítomnosť žalobcu u zamestnávateľa aj v uvedené dni a tým, že nevenoval tvrdeniam o ďalších sporoch súvisiacich s predmetným dostatočnú pozornosť, vo veci vyslovil nesprávny predčasný záver, ktorý má vplyv na konečné rozhodnutie. Okrem toho je nesporným, že žalobca dňa 07.08.2012 do práce nastúpil, požiadal o voľno a dňa 10.08.2012 pracoval. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie nevyhodnotil neprítomnosť žalobcu zo obdobie od 27.07.2012 riadne a keď považoval neprítomnosť žalobcu v práci za hodnotené obdobie za neospravedlivenú absenciu v práci, je tento názor nesprávny a zamietajúci rozsudok o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012 obsahovo nepresvedčivý, vzhľadom na citované právoplatné rozhodnutia Okresného súdu v Trnave aj rozporný a vecne nesprávny. Nemožno totiž rovnako hodnotiť tvrdenie o trvaní absencie a nenastúpenie do práce od 27.07.2012 do 02.09.2012 z pohľadu vysloveného názoru súdu prvej inštancie rovnako, ako prípadné obdobie absencii v práci od 08.08.2012, resp. 11.08.2012 do 02.09.2012 po nástupe do práce na základe výzvy zamestnávateľa, tak ako na to nazeral súd prvej inštancie.

52. Pre vyššie rozpisované dôvody odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušil rozhodnutie súdu prvej inštancie a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

53. V ďalšom konaní bude povinnosťou súdu prvej inštancie vykonať dokazovanie a jeho výsledky opätovne vyhodnotiť za účelom zistenia, či dôvod, pre ktorý bol so žalobcom okamžite skončený pracovný pomer tak ako je uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012 bol naplnený, či je výpovedný dostatočne jasne vymedzený, ak áno, či konanie žalobcu dosiahlo intenzitu, že použitie takejto postupu zamestnávateľom bolo adekvátne, či skončenie pracovného pomeru je v súlade so zákonnými kritériami pre takéto spôsob ukončenia pracovného pomeru a tak či je platné.

54. Súd prvej inštancie bude dbať tiež na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé s uvedením skutočností, ktoré považoval za preukázané a ktoré nie, z akých dôkazov vychádzal a s akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil a ako vec právne posúdil. Povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vysporiada aj so špecifickými námietkami účastníkov.

55. Senát odvolacieho súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

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

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

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

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

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

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva 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).

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1).

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

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

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

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

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

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

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

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).