

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5CoPr/7/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215210096  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 12. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1215210096.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Janky Richterovej a JUDr. Milana Chalupku v právnej veci žalobcu: X. F., Z.. X.XX.XXXX, B. Š., A. Č.. XX, proti žalovanému: Diligentia R.C., s.r.o., so sídlom Bratislava, Ivánska cesta č. 12, IČO: 46 008 616, zastúpenému AK RELEVANS s.r.o., so sídlom v Bratislave, Dvořákovo nábrežie č. 8/A, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 13. januára 2016 č.k. 13Cpr/3/2015-85 takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil za neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.2.2015, doručené žalobcovi dňa 20.3.2015 a určil, že pracovný pomer trvá naďalej. Žalovaného zaviazal na zaplatenie súdneho poplatku i žalobcovi vzniknutých trov konania.

2. Včas podanej žalobe vyhovel, dospejúc k záveru, že vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia nie je natoľko konkrétne a určité, aby súdu umožnilo ustáliť prípadnú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom. Dôvody sú formulované všeobecne, s možnosťou zahrnutia pod ich kontext v podstate akékoľvek konanie, nie je z nich možné zistiť vôľu žalovaného. Konkretizácia dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru až v priebehu súdneho konania pritom nie je prípustná. Žalobca pre nevykonávanie práce (pre prekážky na strane žalovaného) nemal vedomosť o priebehu a výsledkoch auditu a ani o skutočnostiach, ktoré mu boli kladené za vinu. Žalovaný preto nepreukázal, že žalobca mal konkrétnu vedomosť o tom, ktoré skutočnosti predstavovali skutkové dôvody skončenia pracovného pomeru.

3. Žalovaným navrhnutých svedkov nevyočul pre nedostatočné skutkové vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru.

4. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, domáhajúc sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Záver súdu o nenaplnení formálnych predpokladov platnosti okamžitého skončenia bez objasnenia okolností, predchádzajúcich jeho udeleniu, považoval za predčasný. Ďalej uviedol, že neexistoval logický dôvod, aby s predbežnými výsledkami auditu z novembra 2014 žalobcu oboznamoval. Presnú vedomosť o protiprávnom konaní žalobcu získal až v mesiaci február 2015. Zastával názor, že pokiaľ žalobca vedel o svojich vlastných porušeníach pracovnej disciplíny, je bezpredmetné, či so zisteniami auditu bol alebo nebol oboznámený.

5. Žalobca navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Zopakoval, že povinnosťou žalovaného bolo konkretizovať dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny skutkovým a časovým vymedzením, a to i s ohľadom na zachovanie subjektívnej lehoty na skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením. Len formulárovým spôsobom, pri identickom vymedzení dôvodov, žalovaný v rovnaký deň okamžite skončil pracovný pomer s ôsmymi zamestnancami. Žalobca pritom od 1.12.2014 až do dňa doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru na pracovisku nebol prítomný a na porušovanie pracovnej disciplíny nebol upozornený.

6. Odvolací súd prejednal odvolanie žalovaného v rozsahu a z dôvodov v ňom vymedzených (§ 470 ods. 1, § 379 a § 380 ods. 1 CSP ) a dospel k záveru, že nie je opodstatnené.

7. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu, z ktorého vyvodil zodpovedajúce skutkové a na ne nadväzujúce právne závery o opodstatnenosti žaloby. Odvolací súd poukazuje na argumentáciu súdu prvej inštancie, s ktorou sa v celom rozsahu stotožňuje.

8. Z obsahu spisu vyplýva, že žalovaný okamžite skončil pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedením nasledovných dôvodov: a/ dlhotrvajúca neospravedlnená absencia v práci; b/ výkon práce pre seba, prípadne iné osoby v rámci pracovného času; c/ nerešpektovanie príkazov a pokynov nadriadených; d/ dôvodné podozrenie z prijímania darov alebo iných výhod v súvislosti s výkonom zamestnania; e/ zavinené porušovanie bezpečnostných a iných súvisiacich predpisov; f/ úmyselné poškodzovanie majetku zamestnávateľa; g/ konanie zamestnanca, pri ktorom zamestnanec úmyselne použil, v rozpore s oprávnenými záujmy zamestnávateľa, relevantné poznatky a informácie nadobudnuté pri práci pre zamestnávateľa.

9. Odvolací súd sa plne stotožňuje so žalobcom i súdom prvej inštancie, že takto vymedzené dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru neobstoja, sú vágne a všeobecné; nemožno z nich zistiť konkrétne porušenie pracovnej disciplíny žalobcu pri výkone svojich pracovných povinností.

10. Pokiaľ žalovaný už pred súdom prvej inštancie s odvolaním sa na judikatúru namietal, že skutok, predstavujúci porušenie pracovnej disciplíny, nemusí byť podrobne vymedzený, odvolací súd sa od uvedenej judikatúry neodkláňa, avšak na prejednanú vec uvedené závery nemožno použiť.

11. Všeobecne vymedzený dôvod pre skončenie pracovného pomeru prichádza do úvahy totiž len v prípade, ak z postupu zamestnávateľa (formálnej alebo neformálnej komunikácie), ktorý predchádza skončeniu pracovného pomeru, má zamestnanec celkom jasnú vedomosť o tom, ktoré jeho konanie považuje zamestnávateľ za porušenie pracovnej disciplíny.

12. V prejednávanej veci nebolo sporné, že žalobca (na pozícii manažér predaja) takmer 4 mesiace pred dorúčením okamžitého skončenia pracovného pomeru (1. december 2014 - 20. marec 2015) pre prekážky zamestnávateľa prácu nevykonával a s výsledkami auditu, na základe ktorého bol pracovný pomer skončený, nebol oboznámený. Za tejto situácie, ako správne uzavrel i súd prvej inštancie, nepostačuje všeobecné vymedzenie dôvodov pre skončenie pracovného pomeru. Bolo by prípustné len za predpokladu, ak by žalovaný pred okamžitým skončením pracovného pomeru prerokoval so žalobcom konkrétne porušenie pracovnej disciplíny alebo na konkrétne porušenie upozornil. Pri doručení listiny o skončení pracovného pomeru by potom žalobca mohol bez ťažkostí dedukovať (i pri všeobecne vymedzenom dôvode), pre ktoré konkrétne porušenie pracovnej disciplíny došlo k jeho skončeniu. Úvaha odvolateľa o tom, že žalobcovi tento dôvod musel byť známy, pokiaľ si bol vedomý svojho konania, neobstoja. Ten istý skutok môžu účastníci pracovnoprávneho vzťahu posudzovať z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny odlišne.

13. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP ).

14. V odvolacom konaní úspešnému žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (§ 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP).

15. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu jednomyseľne.

**Poučenie:**

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

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).