

Súd: Okresný súd Košice II
Spisová značka: 13Cpr/6/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7216226792
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Mičietová
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2018:7216226792.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Oľgou Mičietovou v spore žalobkyne W. N., nar. X.X.XXXX, bytom v I., M. XX proti žalovanej FN, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Južná trieda 48, IČO: 50 284 061 o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

rozhodol:

I. Výpoveď z pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 20.9.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 20.9.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 29.9.2016 a okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 4.10.2016, všetky doručené žalobkyni, sú neplatné.

II. Pracovný pomer žalobkyne u žalovanej naďalej trvá.

III. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 3.522,54 eura v hrubom (brutto) do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

IV. V prevyšujúcom rozsahu v časti o náhradu mzdy nad priznaný rozsah, t.j. za čas od 1.3.2018 až po výzvu na návrat do zamestnania, žalobu zamietá.

V. Žalovaná je povinná zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok z návrhu na začatie konania vo výške 282,- eur do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

VI. Žalobkyni náhradu trov konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 14.11.2016 žiadala žalobkyňa, aby súd rozsudkom určil za neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa FN, s.r.o. listom zo dňa 20.9.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa FN, s.r.o. listom zo dňa 29.9.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa FN, s.r.o. listom zo dňa 4.10.2016 a výpoveď zo dňa 20.9.2016, žiadala určiť, že jej zamestnanie u zamestnávateľa naďalej trvá a uplatnila si aj nárok na náhradu mzdy od skončenia pracovného pomeru až po výzvu na nástup do zamestnania. Odôvodnila, že uzatvorila so žalovanou pracovnú zmluvu dňa 31.5.2016, na základe ktorej nastúpila u nej do práce na druh práce - prevádzkarka. Uviedla, že dňa 7.9.2016 bol jej doručený od žalovanej list označený ako „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ a to po uplynutí skúšobnej doby a preto uviedla, že ho považovala za bezpredmetný, čo písomne žalovanej oznámila, s čím sa žalovaná aj stotožnila, keď ju listom zo dňa 16.9.2016 vyzvala na nástup do práce najneskôr do 20.9.2016, čo uviedla, že aj učinila. Dňa 20.9.2016 po nástupe do práce, sa opätovne pokúsila žalovaná s ňou - žalobkyňou ukončiť pracovný pomer a to predložila jej dodatok k pracovnej zmluve, v zmysle ktorého malo o.i. dôjsť k zmene pracovnej pozície z prevádzkarky na

upratovačku. Tento dodatok odmietla podpísať a v ten istý deň jej bola doručená aj výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, na ktorej absentoval akýkoľvek podpis osoby oprávnenej konať za zamestnávateľa. Túto výpoveď preto považovala za bezpredmetnú aj žalovaná, avšak ona - žalobkyňa z opatrnosti domáha sa vyslovenia aj jej neplatnosti. Dňa 21.9.2016 bol jej doručený ďalší list zo dňa 20.9.2016 označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“, odôvodnený údajným závažným porušením pracovnej disciplíny. Tento list, uviedla žalobkyňa, že v ďalších listoch žalovanej označených „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ (v poznámke) označila sama žalovaná za „neplatné z dôvodu nesprávneho doručenia“; žalobkyňa uviedla, že z opatrnosti domáha sa aj určenia neplatnosti tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 20.9.2016. Listom zo dňa 29.9.2016 bolo jej doručené ďalšie „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ a listom zo dňa 4.10.2016 ešte totožný list s totožným označením a obsahom. Žalobkyňa uviedla, že nikdy nebola žalovanou upozornená na neuspokojivé plnenie pracovných úloh ani na porušenie pracovnej disciplíny. Uviedla, že konanie žalovanej je v rozpore s právom a namieta jednotlivé body okamžitého skončenia pracovného pomeru a hodnotí ich ako nejasné. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo dňa 27.9.2016 a zo dňa 4.10.2016 uviedla žalobkyňa k dôvodom pod písm. A/, že popiera to, aby porušila pracovnú disciplínu svojou neprítomnosťou na pracovisku bez náležitého ospravedlnenia. Poukázala na list zo dňa 20.9.2016, ktorý mal skončiť okamžite pracovný pomer s ňou a v ktorom uvádza žalovaná úplne iné dátumy ako dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny. K dôvodom uvedeným pod písm. B/ žalobkyňa poukázala na nejasnosť a nepresnosť tvrdení žalovanej v listoch, s ktorou ňou skončila pracovný pomer. Poukázala na to, že žalovaná uvádza, že jej mala byť spôsobená škoda vo výške 172,- eur, pričom túto žiadnym spôsobom nešpecifikuje, tiež nejasne formuluje a nekonkretizuje veci, ktoré mala ona - žalobkyňa odniesť z priestorov zamestnávateľa, nešpecifikuje, o aké dokumenty sa malo jednať. Pokiaľ sa týka dôvodov uvedených pod písm. C/, žalobkyňa poukázala na zmätočnosť, rozpornosť a nejasnosť tvrdení žalovanej, tieto dôvody uviedla, že v celom rozsahu popiera ako nepravdivé tvrdenia. To isté uviedla žalobkyňa aj k dôvodom uvedeným žalovanou pod písm. D/. Za dôvody na namietanie neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, t.j. žalovanej, žalobkyňa v časti 5.1., 5.2., 5.3., 5.4. a 5.5. žalobného návrhu uviedla, že namieta zmätočnosť a nejasnosť skončenia pracovného pomeru, keďže žalovaná menila a upravovala dôvody skončenia pracovného pomeru, na čo už v predchádzajúcom poukázala a odvolala sa na rozhodnutie R č. 2/1971, podľa ktorého je zmyslom ust. § 61 Zák. práce, aby účastníci pracovného pomeru boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Preto je potrebné výpovedný dôvod uvádzať tak, aby vo výpovedi bolo jednoznačne vyjadrené, z akého zákonného dôvodu sa dáva. Uviedla, že týmto spôsobom by bolo možné obchádzať ustanovenie o tom, že dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Namietla najmä aplikáciu výpovedného dôvodu „neuspokojivé plnenie pracovných úloh“ s poukazaním na to, že výpovedný dôvod musí existovať v čase uplatnenia výpovede, zároveň musí byť splnená podmienka, že zamestnávateľ zamestnanca na nápravu písomne vyzval v posledných 6 mesiacoch a zamestnanec neodstránil svoje nedostatky v plnení pracovných úloh v primeranom čase a mala za to, že výpovedné dôvody v čase doručenia výpovede neexistovali. Žalobkyňa mala za to, že žalovaná mala jednoznačne v úmysle za každú cenu ju poškodiť, hľadajúc pritom dôvody, ktoré ani nie sú relevantné a sú nepravdivé. Tvrdila, že vždy dodržiavala pracovnú disciplínu a plnila pokyny vedúcej zamestnankyne. Poukázala na rozhodnutie 3Cdo/71/2003, podľa ktorého „pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny“. Uviedla, že z dôvodu konania žalovanej utrpela vážnu ujmu na zdraví a že je toho času liečená u psychiatra. V časti VI. žalobného návrhu žalobkyňa opätovne označila počínanie si žalovanej za zmätočné s tým, že predchádzajúce skončenia pracovného pomeru žalovaná (okrem ukončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe) doposiaľ neodvolala a preto žalobkyňa tvrdila, že žalovaná počas výpovednej doby menila dôvody skončenia pracovného pomeru, čo zákon nepripúšťa. Uviedla, že jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita jej porušenia. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkcia, ktorú zastáva, 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 podobne (NS SR 3Cdo/12/2018, 3Cdo/218/2017). Žalobkyňa citovala aj z rozhodnutia R 17/1997, podľa ktorého „Pred okamžitým zrušením pracovného pomeru s pracovníkom organizácia musí mať zistený dôvod na toto okamžité zrušenie, nestačí iba podozrenie, že tento dôvod je daný“. Uviedla domnienku, že dôvody skončenia pracovného pomeru sú vykonštruované, nakoľko bola u zamestnávateľa evidentná snaha zbaviť sa jej - žalobkyne. Odvolajúc sa na ust. § 79 Zák. práce

uplatnila si žalobkyňa nárok na náhradu mzdy s tým odôvodnením, že doručila žalovanej listy, v ktorých uviedla, že trvá na pracovnom pomere a na ďalšom zamestnávaní.

2. Žalovaná sa k žalobe žalobkyne o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vyjadrila písomným podaním zo dňa 9.5.2017. Vo svojom vyjadrení uviedla k pluralite výpovedných prejavov, že dôvodom, pre ktorý bola dotlačená k podaniu viacerých prejavov smerujúcich k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, bolo špekulatívne konanie zo strany žalobkyne, ktorá dlhodobo závažným spôsobom porušovala pracovnú disciplínu tak ako je to detailne opísané v okamžitých skončeníach pracovného pomeru z dní 29.9.2016 a 4.10.2016, z ktorých dôvodov ju nemohla zamestnávať na pozícii prevádzkarky reštaurácie. Uviedla, že potom, čo sa rozhodla pre zmenu organizačnej štruktúry zamestnancov a okrem iného sa rozhodla zrušiť predmetnú pozíciu prevádzkarky, čím malo byť ukončené závažné porušovanie pracovnej disciplíny, ponúkla žalobkyňi iné miesto. Žalobkyňa odmietla podpísať dodatok k pracovnej zmluve a žalovaná uviedla, že jej preto dala výpoveď z organizačných dôvodov zo dňa 20.9.2016, ktorú si žalovaná prevzala na pracovisku. K námietke žalobkyne, že za zamestnávateľa nebola predmetná výpoveď podpísaná, uviedla, že konateľ spoločnosti sám osobne odovzdal žalobkyňi listinu s výpovedným prejavom, ktorej prevzatie žalobkyňa svojim podpisom potvrdila a vyhotovenie, ktoré ostalo žalovanej, je podpísané. Mala za to, že prejav vôle preto spĺňa všetky zákonom predpokladané náležitosti. Uviedla, že žalobkyňa v nasledujúci deň predložila jej potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti zo dňa 20.9.2016, aj napriek tomu, že sa v ten deň nachádzala na pracovisku, keďže si v ten istý deň prevzala výpoveď. Toto konanie, podľa žalovanej, jasne preukazuje špekulatívnosť postupov žalobkyne, ktorá sa úmyselne snažila vyhnúť ukončeniu pracovného pomeru. Žalovaná uviedla, že z dôvodu právnej istoty a pre špekulatívnosť konania žalobkyne pristúpila k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dňa 20.9.2016 vzhľadom na to, že došlo zo strany žalobkyne v poslednom období k opakovanému závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Uviedla, že sa žalobkyňa opätovne tomuto vyhla, keď nechala inej osobe prebrať predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru. Rozhodla sa preto, uvedomujúc si, že sa žalobkyňa účelovo snaží vyhnúť prevzatiu okamžitého skončenia pracovného pomeru, zaslať ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru poštou na adresu jej trvalého pobytu. Zaslala jej totožné prejavy obsahujúce okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 29.9.2016 a 4.10.2016, ktoré boli doručené na predmetnú adresu žalobkyne a nepochybne sa dostali do jej dispozičnej sféry. Na základe uvedeného žalovaná mala za to, že z dôvodu špekulatívnych konaní zo strany žalobkyne bola nútená opakovane jej zasielať prejavy smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru. K argumentácii žalobkyne na nutnosť rozlišovať „porušenie pracovnej disciplíny“ a „neuspokojivé plnenie pracovných úloh“, žalovaná pod písm. c/ svojho vyjadrenia poukázala na to, že okamžite skončila pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny a nie z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh, v ktorom prípade nie je podmienkou platnosti takéhoto ukončenia predošlé upozornenie na porušovanie pracovnej disciplíny. Uviedla, že si žalobkyňa zamieňa predmetné ukončenie pracovného pomeru s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 4. Zák. práce, o čo v tomto prípade priamo nešlo. Námietku v tejto súvislosti vznesenú zo strany žalobkyne mala týmto za irelevantnú. Pre prípad rozporu, či ide o porušenie pracovnej disciplíny alebo o neuspokojivé plnenie pracovných úloh, poukázala na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/758/2006 a rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/1707/2006, ktoré analyzovali rozdiel medzi týmito dôvodmi ukončenia pracovného pomeru so záverom, že pri porušení pracovnej disciplíny je potrebné skúmať, či správanie sa zamestnanca, ktoré nie je v súlade s pracovnými povinnosťami dosahuje zavinenie, a ak je preukázané zavinenie zamestnanca, ide o výpovedný dôvod porušenia pracovnej disciplíny. Žalovaná uviedla, že z rozsiahleho odôvodnenia okamžitých skončení pracovného pomeru z dní 29.9.2016 a 4.10.2016 má za preukázané zavinenie zo strany žalobkyne. Pod písm. d/ sa žalovaná vyjadrila k naplneniu formálnych a materiálnych predpokladov okamžitého skončenia pracovného pomeru a to v súvislosti s námietkami žalobkyne, že bez relevantného iustus titulus ukončila s ňou pracovný pomer a zároveň, že dôvody na ukončenie pracovného pomeru sú neobjektívne a ničím nepodložené a taktiež, že nenaplnila prísne formálne predpoklady pre okamžité skončenie pracovného pomeru; uviedla, že s týmito tvrdeniami žalobkyne nesúhlasí. Mala za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 29.9.2016, resp. to isté, opätovne doručované dňa 4.10.2016, spĺňa všetky formálne predpoklady vyžadované zákonom. Uviedla, že okrem formálnych splnila aj materiálne predpoklady, keď v okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo podrobne vymedzila jeho dôvody a tvrdené skutočnosti podložila aj listinnými dôkazmi. Uviedla, že dôvody závažného porušenia pracovnej disciplíny rozdelila do štyroch bodov, ku ktorým sa žalobkyňa v žalobe vyjadruje. K týmto tvrdeniam žalobkyne uviedla žalovaná v časti svojho vyjadrenia pod písm. e/ k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou neprítomnosťou na pracovisku, keď žalobkyňa v žalobe uviedla, že v liste zo dňa 20.9.2016 uviedla žalovaná úplne iné dátumy, ako v okamžitom

skončení pracovného pomeru zo dňa 29.9.2016 a 4.10.2016, čím mala dodatočne meniť dôvody, že tieto tvrdenia žalobkyne nie sú pravdivé, čo vyplýva z predmetných listín. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 20.9.2016 deklarovala, že žalobkyňa absentovala v práci v dňoch 18. a 19.8.2016, rovnaké dátumy uviedla aj v okamžitých skončeníach pracovného pomeru z dní 29.9.2016 a 4.10.2016 a len dodala, že žalobkyňa 26.8.2016 nedodrжала stanovenú pracovnú dobu. Teda nemenila dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, len predmetný dôvod rozšírila o ďalšiu skutočnosť, ktorú v prvom okamžitom skončení opomenula. V súvislosti s námietkou žalobkyne, že škoda, ktorú mala spôsobiť žalovanej, vo výške 172 eur, ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je žiadnym spôsobom preukázaná, žalovaná poukázala na to, že preukázala vznik škody a to pokladničnými blokmi, ktoré žalobkyňa zaúčtovala cez pokladňu zamestnávateľa a tieto výdavky zapísala do účtovníctva zamestnávateľa. Uviedla, že z povahy veci vyplýva, že ide o veci osobnej spotreby, ktoré nemôžu byť použité pre účely zamestnávateľa a zamestnávateľ o nich nemal vedomosť. Zároveň žalobkyňa bola jediná, ktorá mala kompetenciu zaúčtovať náklady do pokladne žalovanej. K ďalším dôvodom, pre ktoré okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou, a to že si žalobkyňa neplnila svoje povinnosti, na ktoré bola špeciálne školená (ovládanie registračnej pokladne), čím znemožnila riadny výkon činnosti žalovanej a spôsobila jej škodu a zároveň vydávala pokyny, na ktoré nemala oprávnenie a taktiež porušila povinnosť zachovávať mlčanlivosť, žalovaná uviedla, že žalobkyňa v žalobe k týmto dôvodom len stroho uviedla, že „sú zmätočné, rozporné a nejasné“. Z tvrdení žalobkyne nemala však za zrejmé, z akého dôvodu. Žalovaná mala skutkový stav svojich tvrdení za dostatočne preukázaný a zároveň podložený dostupnými listinnými dôkazmi, ktorý v prípade pochybností, preukáže aj výsluchmi svedkov. Žalovaná uviedla, že sa opakovane snažila z objektívnych dôvodov so žalobkyňou ukončiť pracovný pomer, avšak žalobkyňa vedomým konaním sa opakovane snažila zmať jej kroky smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru a spôsobila stav právnej neistoty v súvislosti s platnosťou jednotlivých prejavov smerujúcich k ukončeniu pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu a zároveň pre dočasnú práceneschopnosť žalobkyne, uviedla, že ju z opatrnosti naďalej eviduje ako zamestnanú. Žalovaná navrhla, aby súd rozhodol tak, že určí okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa FN, s.r.o., doručené žalobkyňi listom zo dňa 4.10.2016, podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce za platné a v ostatných častiach žalobu zamietne.

3. Vo veci súd rozhodol v neprítomnosti žalovanej, ktorá sa na pojednávanie, aj keď naň bola riadne predvolaná v zmysle ust. § 112 C.s.p., nedostavila a ani nepožiadala z dôležitého dôvodu o jeho odročenie.

4. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a predloženými listinnými dôkazmi ako aj vyžiadanými stanoviskami Sociálnej poisťovne, pobočka Košice a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach, na základe ktorého zistil tento skutkový stav:

5. Predloženou pracovnou zmluvou mal súd preukázané, že ju uzavreli dňa 31.5.2016 žalovaná ako zamestnávateľka a žalobkyňa ako zamestnankyňa. Podľa bodu 1. tejto pracovnej zmluvy mala žalobkyňa vykonávať u žalovanej prácu prevádzkarky v dohodnutom mieste výkonu práce Reštaurácia - fitnesscentrum, Rastislavova 110, Košice (bod 2.), s dňom nástupu do zamestnania, podľa bodu 3., dňa 1.6.2016. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú (bod 5.). V bode 6. sa dohodli žalovaná a žalobkyňa na skúšobnej dobe do 31.8.2016.

6. Toho istého dňa 31.5.2016 dohodli žalobkyňa a žalovaná v pozícii zamestnanca a zamestnávateľa Dodatok k pracovnej zmluve, v ktorom dohodli mzdové podmienky a to základný plat žalobkyne vo výške 420,- eur a osobné ohodnotenie vo výške do 200,- eur. Tento dodatok k pracovnej zmluve mal platiť od 1.6.2016 do 31.5.2017 a bol neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy.

7. Žalobkyňa listom zo dňa 2.9.2016 (č.l. 27) oznámila žalovanej a to konkrétne konateľke R. C., že jej zaslala potvrdenie o ošetrovaní syna L. C. z dní 30.8.2016 a 31.8.2016, s ktorým bola u lekára a taktiež zaslala svoju evidenciu dochádzky za mesiac august 2016. V liste je uvedené, že ich zaslala doporučenou poštou, nakoľko odmietla konateľka osobne prevziať tieto potvrdenia od žalobkyne dňa 2.9.2016 na prevádzke Tempus Club, Rastislavova 110. V liste sú označené dve jeho prílohy a to: potvrdenie o ošetrovaní 2x a dochádzka za mesiac august 2016.

8. Podľa predloženej kópie strany z Knihy príchodov a odchodov, označenej obchodným menom žalovanej a súčasne aj menom žalobkyne (č.l. 28), v mesiaci august 2016 žalobkyňa mala byť prítomná

v práci v dňoch od 1. do 5.8., následne od 8. do 12.8. a od 15. do 19.8., vždy od 8.00 hod. do 16.00 hod.. V dňoch 22.8. a 23.8. mala žalobkyňa čerpať dovolenku, následne mala byť prítomná v práci od 24. do 26.8. Pri dátume „29.8.“ je uvedená poznámka v knihe dochádzky „štatny sviatok“ a pri dátumoch „30.8.“ a „31.8.“ sú uvedené poznámky „celodenné ošetrovanie“. Podľa predložených kópií „potvrdení o ošetrovaní“ z dní 30.8.2016 a 31.8.2016 (č.l. 29) zúčastnil sa v uvedených dňoch maloletý L. C., nar. X.X.XXXX pediatrických vyšetrení v doprovide matky, t.j. žalobkyne, potvrdenia boli vyhotovené MUDr. Máriou Kočíkovou, všeobecnou lekárkou pre deti a dorast.

9. Na tlačive „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ (č.l. 41), v ktorom za zamestnávateľa je označená žalovaná a ako zamestnankyňa žalobkyňa a je toto podpísané žalovanou, je oznámenie, že žalovaná ako zamestnávateľ v súlade s ust. § 72 Zák. práce končí so žalobkyňou pracovný pomer, ktorý vznikol dňa 1.6.2016, v skúšobnej dobe dňom 31.8.2016. Podľa žalobkyňou predloženej fotokópie poštovej zásielky - obálky (č.l. 40) bola na pošte v Košiciach doručovaná žalovanou žalobkyňi písomnosť doporučená ako zásielka 1. triedy a to dňa 5.9.2016.

10. Žalobkyňa predložila aj kópiu svojho podania zo dňa 6.9.2016 (č.l. 38), ktorým urobila oznámenie, podnet na Inšpektorát práce v Košiciach a to podanie týkajúce sa činnosti zamestnávateľa - tunajšej žalovanej. Podľa textu podania, zamestnávateľka s ňou skončila pracovný pomer v skúšobnej dobe, pričom do dňa spisania podania (t.j. 6.9.2016) žalovaná nemala písomné oznámenie o ukončení pracovného pomeru. Inšpektorát práce Košice, Masarykova 10, Košice, na podnet žalobkyne dal jej odpoveď listom zo dňa 3.10.2016 (č.l. 32). Podľa zistení inšpektorátu, zamestnávateľ vyhotovil písomné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v skúšobnej dobe, ale toto písomné skončenie nedoručil žalobkyňi do uplynutia skúšobnej doby a ani do dátumu podania podnetu žalobkyne, ale bolo doručené až po dátume uvedenom ako dátum skončenia v písomnom oznámení. Inšpektorát tým konštatoval porušenie ust. § 72 ods. 2 Zák. práce. Podľa listu, zároveň do dňa ukončenia inšpekcie práce zamestnávateľka, doručovala žalobkyňi ešte písomné okamžité skončenie pracovného pomeru, ale písomné vyhotovenie tohto okamžitého skončenia zo dňa 20.9.2016 doručovala len ako doporučenú prioritnú zásielku a teda si nespĺnila povinnosť stanovenú zákonom zasielať takúto písomnosť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Inšpektorát práce konštatoval, že nariadil kontrolovanému subjektu zistené nedostatky odstrániť.

11. Žalobkyňa v liste zo dňa 12.9.2016 (č.l. 34) oznámila žalovanej, že sa podľa bodu 6. pracovnej zmluvy dohodli na skúšobnej dobe do 31.8.2016 a dňa 7.9.2016 bol jej doručený list označený ako „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“. Oznámila, že list jej bol doručený po uplynutí dohodnutej skúšobnej doby a z uvedeného dôvodu ho považuje za bezpredmetný. Zároveň oznámila, že podľa § 79 ods. 1 Zák. práce trvá na tom, aby ju zamestnávateľ ďalej zamestnával. Žiadala, aby jej žalovaná - zamestnávateľka bezodkladne oznámila, kedy má opätovne nastúpiť do práce.

12. Žalovaná listom zo dňa 16.9.2016 označeným „Výzva na nastúpenie do práce“ (č.l. 35) vyzvala žalobkyňu, a to na základe jej listu zo dňa 12.9.2016, aby najneskôr od 20.9.2016 (utorok) opätovne nastúpila na výkon práce.

13. Na tlačive s označením „Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/“ (č.l. 30), v ktorom za zamestnávateľa je označená žalovaná a za zamestnanca žalobkyňa, ktorú písomnosť podľa výpovede žalobkyne jej žalovaná doručila na pracovisku bez toho, aby bola táto za žalovanú - zamestnávateľa podpísaná, ktoré (tlačivo) bolo vyplnené dňa 20.9.2016, je uvedené, že zamestnávateľ v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce dáva žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru, ktorý vznikol dňa 1.6.2016 a pracovný pomer sa končí dňom 30.9.2016, ako dôvod výpovede je uvedená zmena organizačnej štruktúry.

14. Podľa vyhotoveného návrhu Dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 20.9.2016 (č.l. 31), ktorý nie je podpísaný ani za zamestnávateľa - žalovanú ani za žalobkyňu - zamestnankyňu, ktorý návrh podľa výpovede žalobkyne jej žalovaná predložila spolu s horeuvedenou „výpoveďou“, mala sa zmeniť pracovná zmluva medzi žalovanou a žalobkyňou, resp. rozšíriť tak, že sa mala zmeniť pracovná náplň žalobkyne a to podľa uvedeného popisu činností na prácu upratovačky.

15. Listom zo dňa 20.9.2016 označeným „Okamžité ukončenie pracovného pomeru“ (č.l. 36) oznámila žalovaná žalobkyňi, že s ňou okamžite končí pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce z

dôvodu, že závažne porušila pracovnú disciplínu. Skutkovo vymedzila dôvod tohto závažného porušenia pracovnej disciplíny tak, že sa žalobkyňa v dňoch 18. a 19.8.2016 nedostavila do práce na miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve a to Reštaurácia - fitnesscentrum, Rastislavova 110, Košice bez toho, aby žalovanej do dňa vyhotovenia tohto oznámenia preukázala prekážku v práci podľa § 144 Zák. práce a jej trvanie v uvedených dňoch alebo aby požiadala žalovanú ako zamestnávateľku o poskytnutie pracovného voľna. Tým porušila základnú povinnosť zamestnanca ustanovenú v § 47 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, že je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase, ktorý bol podľa rozpisu zmien určený na tieto dni v čase od 8:00 do 16:30 hod.. Toto konanie žalovaná vyhodnotila ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. List obsahuje „Poznámku“, podľa ktorej zamestnávateľka oznámila žalovanej listom zo dňa 16.9.2016 nazvanom Výzva na nastúpenie do práce, že ukončenie pracovného pomeru považuje za bezpredmetné z dôvodu, že bolo žalobkyni skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe doručené po uplynutí skúšobnej doby. Na liste je aj rukou napísaná poznámka: „Neplatné z dôvodu nesprávneho doručenia“, ktorá poznámka je osobitne podpísaná podpisom totožným s podpisom nachádzajúcim sa na liste pri mene a priezvisku konateľky žalovanej spoločnosti R. C.. Písomnosť bola žalobkyni doručovaná ako doporučená zásielka 1. triedy, žalobkyňa list prevzala osobne dňa 21.9.2016.

16. V liste zo dňa 27.9.2016 „Opätovné oznámenie“ (č.l. 25) žalobkyňa žalovanej oznámila, že po doručení dňa 7.9.2016 listu označeného ako „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ sa na základe jej výzvy dňa 20.9.2016 dostavila do práce riadne a včas. Žalobkyňa uviedla, že sa žalovaná pokúsila s ňou opätovne ukončiť pracovný pomer a to tým spôsobom, že jej predložila dodatok k pracovnej zmluve, v zmysle ktorého malo dôjsť k zmene pracovnej pozície z prevádzkarky na upratovačku. Tento dodatok žalobkyňa odmietla podpísať. Uviedla, že následne v ten istý deň jej doručila žalovaná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, na ktorej absentoval akýkoľvek podpis osoby oprávnenej konať za zamestnávateľa a uviedla, že preto aj túto výpoveď zo dňa 20.9.2016 považuje za bezpredmetnú. Ďalej, podľa oznámenia, bol dňa 21.9.2016 žalobkyni doručený ďalší list žalovanej označený ako „Okamžité ukončenie pracovného pomeru“ odôvodnený údajným závažným porušením pracovnej disciplíny a to, že sa dňa 18. a 19.8.2016 nedostavila do práce. Žalobkyňa uviedla, že dňa 18. a aj 19.8.2016 sa riadne a včas dostavila do práce a to aj napriek tomu, že jej konateľka žalovanej R. C. formou SMS správy doručenej dňa 18.8.2016 oznámila, aby do práce dňa 19.8.2016 nenastúpila. Žalobkyňa označila uvedené skutočnosti za konanie žalovanej nielen v rozpore s platnými právnymi predpismi, ale aj za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Uviedla, že vzhľadom na neexistenciu dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru považuje list žalovanej „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ za bezpredmetný. Zároveň oznámila, že podľa § 79 ods. 1 Zák. práce trvá na tom, aby ju zamestnávateľka ďalej zamestnávala a teda uviedla, že pracovný pomer neskončil, ale naďalej trvá. Vyzvala žalovanú, aby jej bezodkladne oznámila, kedy má opätovne nastúpiť do práce.

17. Ďalšie úkony žalovaná voči žalobkyni urobila listami z dní 29.9.2016 (č.l. 14) a 4.10.2016 (č.l. 10), ktorých obsah je totožný. Oba listy sú označené ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“. V úvode listov žalovaná citovala, čo patrí medzi základné povinnosti zamestnanca. Následne uviedla, že žalobkyňa počas výkonu svojej práce riadne neplnila zákonom definované vyššie uvedené povinnosti a to konkrétne sa dopustila ďalej uvedených závažných porušení pracovnej disciplíny: nedodržiavanie pracovného času, neprítomnosť na pracovisku (A.), nedodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov vzťahujúcich sa na prácu vykonávanú zamestnancom (B.), porušenie povinnosti riadne hospodáriť s prostriedkami zamestnávateľa a dodržiavať pravidlá, zásady a inštrukcie stanovené a vyžadované zamestnávateľom (C.) a porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť (D.). K nedodržiavaniu pracovného času a neprítomnosti na pracovisku (A.) žalovaná uviedla, že žalobkyňa nebola na pracovisku konkrétne dňa 18.8.2016 od 9:00 hod., dňa 19.8.2016 neprišla na pracovisko počas celého dňa a svoju absenciu nijako neodôvodnila a dňa 26.8.2016 nedodrжала zmluvou ustanovenú dĺžku pracovného času, keď do práce prišla o 9:00 hod. a odišla z nej o 15:15 hod.. Pre žalovanú z uvedeného vyplynulo, že žalobkyňa opakovane porušovala svoje pracovné povinnosti a jej neprítomnosť v práci hodnotila ako neospravedlňujúcu absenciu. Zároveň uviedla, že takéto konanie je súdnou praxou považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny. K dôvodom pod písm. B. žalovaná uviedla, že žalobkyňa dňa 2.9.2016 z priestorov zamestnávateľa bez jej vedomia odniesla jej patriace predmety a to konkrétne tovar - energetický nápoj MAX, víno Miracle a dokumenty a 2 kusy zľavových kariet LABAŠ, ktoré zamestnávateľovi nevrátila do dňa vyhotovenia listu. Ďalej žalobkyňa odpojila obrazovku počas akcie v reštaurácii od počítača, čo spôsobilo problém pri zadávaní klapky na pokladňu, v daný deň na danú akciu žalovaná klienta nevedela vyblokovat' cez kasu,

keďže náhradný monitor sa nedal zapnúť. Ďalej žalovaná uviedla, že žalobkyňa použila jej finančné prostriedky aj na nákup vecí osobnej spotreby do domácnosti a to konkrétne odkázala na priložené dokumenty, ktoré zaúčtovala žalobkyňa cez pokladňu a zároveň tieto výdavky zapísala do účtovníctva zamestnávateľa. Tvrdila, že tieto veci osobnej spotreby neboli nikdy použité pre účely zamestnávateľa. Uviedla, že v prípade spoločnosti Kuk Fuk bol výdaj neoprávnený, výdaj z pokladne - následné zaúčtovanie do peňažného denníka a na základe tohto konania spôsobila škodu vo výške 172,- eur, pričom žalovaná uviedla, že takéto konanie je súdnou praxou považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pod písm. C. žalovaná uviedla, že žalobkyňa si neplnila riadne svoje pracovné povinnosti a nedostavila sa do práce a vzhľadom na to nebolo možné dňa 1.9.2016 sfunkčnúť registračnú pokladňu vo FIT centre a k plnému uvedeniu tejto registračnej pokladne do prevádzky došlo následne až dňa 9.9.2016. Týmto konaním mala žalobkyňa znemožniť riadny výkon činnosti zamestnancom spoločnosti Tempus, rovnako aj zamestnancom žalovanej spoločnosti FN, s.r.o. a pracovníkovi spoločnosti FOOD. Žalovaná uviedla, že neuvedením registračnej pokladne do riadnej prevádzky vznikli jej aj následné komplikácie v súvislosti s účtovaním vo vzťahu k daňovému úradu a zároveň prevádzka vo FIT bola pozastavená z dôvodu nemožnosti účtovania jednotlivých ponúkaných tovarov a služieb na dve hodiny, čo spôsobilo finančné straty na strane zamestnávateľa. V súvislosti so zapájaním registračnej pokladne, žalovaná uviedla, že na daný úkon bola žalobkyňa špeciálne školená a to na náklady zamestnávateľa a termín zapájania pokladne jej bol oznámený mesiac vopred. Uviedla, že spôsobila zamestnávateľovi týmto konaním majetkovú ujmu a poškodila jeho dobré meno pred zákazníkmi a zmluvnými partnermi. Uviedla, že sa nejednalo o ojedinelý prípad porušenia pracovnej disciplíny a riadneho plnenia si pracovných povinností. Žalovaná tvrdila, že žalobkyňa počas výkonu svojej práce vydala rozhodnutia, na ktoré nebola oprávnená. Bez súhlasu uzatvorila kontrakt so spoločnosťou FOOD, ktorý musel byť následne zo strany žalovanej menený. Zároveň žalobkyňa bez súhlasu zamestnávateľa- žalovanej vydávala hotovosť z registračnej pokladne, čo bolo v rozpore s internými pravidlami. Žalovaná uviedla, že oprávnením na vydávanie hotovosti nedisponovala žalobkyňa od 24.8.2016, kedy jej bolo oznámené zrušenie pracovného miesta a bolo ponúknuté miesto administratívnej pracovníčky, pričom bola upozornená o nedisponovaní s hotovosťou a pokladňou a rovnako jej bola odňatá právomoc rozhodovať o úhradách za tovar bez súhlasu nadriadeného. Pod písm. D. žalovaná celkom nekonkrétne uviedla, že žalobkyňa zverejňovala rozdiely v mzde zamestnancov podľa výplatných pásov, čím priamo ohrozila výkonnosť zamestnancov, zneistila ich stabilitu vo vzťahu k vedeniu zamestnávateľa a celkovo pozastavila funkčnosť prevádzky - reštaurácie. Žalovaná zhrnula, že k závažnému porušovaniu pracovnej disciplíny dochádza u žalobkyne opakovane aj napriek opakovanému osobnému upozorneniu nadriadeného pracovníka. Mala za zrejmé z uvedeného, že žalobkyňa závažne porušila pracovnú disciplínu neospravedlnenou absenciou, nerešpektovaním príkazov nadriadených, zavineným porušovaním bezpečnostných predpisov, rozkrádaním a úmyselným poškodzovaním majetku zamestnávateľa, porušením povinnosti riadne hospodáriť s majetkom zamestnávateľa a ďalšími pridruženými porušeniami. Uviedla, že týmto konaním majetkovo a finančne poškodila zamestnávateľa a zároveň poškodila jeho reputáciu. Žalovaná kvalifikovala toto konanie žalobkyne ako opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uviedla, že uvedenými konaniami tak spoločne, ako aj každým jedným jednotlivo, žalobkyňa závažne porušila pracovnú disciplínu a preto s ňou podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce okamžite končí pracovný pomer, ktorý sa skončí dňom doručenia tohto oznámenia.

10Prílohou tohto oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru bol doklad z elektronickej registračnej pokladne (č.l. 18) vyhotovený spoločnosťou Dekort, spol. s r.o., Štefánikova 42, Košice, prevádzka supermarket Zuzkin park zo dňa 18.8.2016, ktorým bola vyúčtovaná suma 4,15 eura za tovar: 2 ks rožok tukový, 1 ks osie hniezdo a 0,160 kg šunka Baby Dalton, doklad z elektronickej registračnej pokladnice LABAŠ s.r.o., Textilná 1, Košice, prevádzka Supermarket Fresh, Hraničná 20 (č.l. 19), ktorým bola vyúčtovaná suma 3,97 eura a to za tovar: šum. pomarančová príchuť Pima 14g Oetker a 30 ks vajcia slepačie, faktúra vyhotovená dodávateľom X. M., Kuk&Fuk, Bukovecká 230/12, Malá Ida (č.l. 20), ktorou fakturoval dodávateľ za odvedené práce v kuchyni sumu na úhradu 109,20 eura so splatnosťou faktúry dňa 3.9.2016 s pripojenou kópiou výdavkového pokladničného dokladu zo dňa 26.8.2016, podľa ktorého bola vyplatená dotýčnemu X. M. suma 54,- eur na zálohu faktúry a doklad „Prijem interný“ (č.l. 21) vyhotovený na obchodné meno Tempus, s.r.o. Košice, na ktorom sú uvedené dva dátumy a to dátum 4.7.2016 a zároveň dátum 30.8.2016 a vydanie tovaru do kuchyne: 1 ks chlieb, 2 ks jojo medvedík a 0,25 kg paradajky v celkovej sume 2,808 eura.

18. Žalobkyňa listom zo dňa 11.11.2016 označeným „Opätovné oznámenie“ (č.l. 37) oznámila žalovanej, že jej bol dňa 13.10.2016 doručený ďalší list označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“.

Oznámila, že trvá na tom, aby ju zamestnávateľka - žalovaná ďalej zamestnávala a s odkazom na ust. § 79 ods. 1 Zák. práce uviedla, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou neskončil a teda ďalej trvá. Zároveň v zmysle § 75 Zák. práce žiadala o vydanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

19. Žalobkyňa predložila poštovú doručenkou o doporučenom zaslaní na adresu konateľky žalovanej do sídla spoločnosti žalovanej písomnosti, ktorá bola prevzatá žalovanou dňa 22.9.2016. Podľa poznámky žalobkyne jednalo sa o zaslanie dokladu - potvrdenia o jej práceneschopnosti, ktorá začala dňa 20.9.2016. Zároveň žalobkyňa predložila poštovú zásielku, ktorou doručovala doporučené s doručenkou dňa 10.10.2016 žalovanej zľavové karty firmy LABAŠ, veľkoobchod s potravinami v počte 2 ks, ktorá zásielka doručovaná na adresu: „FN s.r.o, R. C., Tempus Club, Rastislavova 110, Košice“, vrátila sa žalobkyňi späť s oznámením pošty, že je adresát neznámy.

20. Na základe vyžiadania súdu oznámil Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Košice listom zo dňa 20.12.2017, že žalobkyňa nie je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie, naposledy bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1.9.2016 do 10.12.2017, dňa 11.12.2017 bola vyradená pre nespôsobnosť. Uviedol, že nepoberá dávku v hmotnej núdzi ani rodičovský príspevok, ani náhradné výživné. Oznámil, že poberá prídavok na dieťa od 1.5.2010 do doby trvania podmienok, naposledy v sume 23,52 eura.

21. Na dožiadanie súdu oznámila Sociálna poisťovňa, pobočka Košice listom zo dňa 8.1.2018, že žalobkyňa bola ku dňu vydania potvrdenia vedená v evidencii Sociálnej poisťovne ako platiteľ poistného v zmysle § 128 ods. 1 až 3, 8 až 11 zák. č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a § 14 zák. č. 274/1994 Z.z. o Sociálnej poisťovni u zamestnávateľa FN, s.r.o., IČO: 50 284 061 v období od 1.6.2016 do 18.9.2017. Prihlásenie do poistenia, podľa oznámenia, bolo odoslané zamestnávateľom elektronicky dňa 30.5.2016. V informačnom systéme Sociálnej poisťovne, pobočka Košice evidovala u menovanej žalobkyne dobu prerušenia povinného poistenia v období od 1.9.2017 do 18.9.2017, dôvod prerušenia - neospravedlnená neprítomnosť v práci. Odhláska z poistenia bola odoslaná zamestnávateľom elektronicky dňa 18.9.2017. Podľa oznámenia bola menovaná, t.j. žalobkyňa v období od 20.9.2016 do 31.8.2017 dočasne práceneschopná. Nemocenské dávky jej boli vyplatené v období od 30.9.2016 do 31.8.2017.

22. Podľa potvrdenia vyhotoveného Sociálnou poisťovňou, pobočka Košice, zo dňa 29.12.2017 bolo žalobkyňi vyplatené za obdobie od 30.9.2016 do 31.8.2017 nemocenské spolu vo výške 3.370,80 eura.

23. Podľa výplatných listín predložených žalobkyňou (č.l. 104), ktoré výplatné listiny boli vyhotovené žalovanou, bola žalobkyňi vyplatená za mesiac 06/2016 (22 dní/176 hod.) hrubá mzda 620,- eur a čistá mzda 495,13 eura, za mesiac 07/2016 (21 dní/168 hod.) hrubá mzda 578,19 eura a čistá mzda vo výške 465,82 eura, priemer na dovolenku bol uvedený vo výške 3,5227 eura/hod., za mesiac 08/2016 za 17 odpracovaných dní/136 odpracovaných hodín a 4 dni/32 hodín dovolenky bola vypočítaná hrubá mzda 479,53 eura a vyúčtovaný čistý príjem žalobkyne 396,61 eura, priemerný hodinový zárobok bol uvedený vo výške 3,5227 eura/hod., za mesiac 09/2016 za 11 dní od 2.9.2016 do 19.9.2016 bola žalobkyňi vypočítaná hrubá mzda 336,83 eura a čistá mzda 291,72 eura, priemer na dovolenku bol vypočítaný vo výške 3,5227 eura/hod..

24. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 24.11.2017 vypovedala, že po dohode s konateľkou žalovanej p. C. nastúpila do zamestnania dňa 1.5.2016 a to na výkon funkcie prevádzkarky s miestom výkonu práce v Košiciach, Tempus reštaurácia a fitnesscentrum. Jej náplňou práce boli predovšetkým účtovné záležitosti, fakturácie, nahodenie skladových zásob do počítača, príjmové a výdavkové pokladničné doklady, stanovenie a vyhotovenie jedálnych lístkov a takisto objednávky tovaru. Bola nadriadenou vo vzťahu k čašníčkam a voči kuchárovi a pomocným silám v kuchyni, ktorí boli jej podriadenými. Žalobkyňa vypovedala, že „celá táto záležitosť“ sa začala na nekorektnom konaní konateľky voči zamestnancom. Žalobkyňa konkrétne uviedla, že „vyhodila“ konateľka z jedného dňa na druhý čašníčku, ktorej nechcela ani vyplatiť mzdu za predchádzajúci mesiac, ktorý čašníčka riadne odpracovala. Tejto čašníčky sa žalobkyňa pred konateľkou zastala a žiadala, aby dotyčnej čašníčke B. V. bola vyplatená mzda za odpracovanú prácu, čo konateľka odmietla. Žalobkyňa uviedla, že týmto sa začali nátlaky zo strany konateľky žalovanej voči nej a to charakteru psychického vydierania. Vypovedala, že na túto situáciu konkrétne reagovala konateľka žalovanej tým, že jej poslala SMS správu „Zajtra nechod do práce,

končíš“. Žalobkyňa uviedla, že sa jednalo o piatok predposledného augustového týždňa, ktorý vedela takto určiť z dôvodu, že sa jednalo o veľmi dôležitý deň z hľadiska objednávanie tovaru a vypracovávanie jedálnych lístkov na ďalší týždeň. Uviedla, že ona napriek tejto SMS správe od konateľky do práce prišla, kde sa jej konateľka začala vysmievať, kladla jej otázky z akého dôvodu je na pracovisku, keďže prítomnosť aj tak nebude mať zaplatenú. Žalobkyňa vypovedala, že tento pracovný deň, piatok, ona napriek tomu celý odpracovala a ďalší týždeň mala naplánovanú dovolenku a to mala podpísaný dovolenkový lístok, kde následne nadväzovali dni pracovného voľna z dôvodu štátnych sviatkov. Jej dovolenkový lístok, uviedla, že spracovaný nebol. Nebola jej vyplatená náhrada mzdy za dovolenku, ktorú čerpala, nebola jej vyplatená ani náhrada mzdy za ošetrovanie člena rodiny, doklady o čom predložila a taktiež nebola jej vyplatená ani náhrada mzdy za dni pracovného pokoja - štátne sviatky. Vypovedala, že nasledovne jej bolo opätovne oznámené konateľkou žalovanej prostredníctvom SMS správy, že „končí“. Uviedla, že akceptovala takéto oznámenie s tým, že keď vzťahy nefungujú, je ochotná pracovný pomer ukončiť. Konkretizovala, že táto správa bola zo dňa 1.9.2016 kedy bol štátny sviatok a podľa správy nasledujúceho dňa, t.j. 2.9.2016 už v spoločnosti nemala pracovať. Žalobkyňa uviedla, že dňa 2.9.2016 napriek tomu na prevádzku prišla spolu so svedkyňou - B. V. a chcela si odniesť svoje osobné veci - mala tam svoj monitor a iné drobnosti. Konateľka žalovanej odmietla s ňou komunikovať, otočila sa jej chrbtom a povedala jej, aby si vzala svoje osobné veci a odišla. Následne ju však obvinila, že z kancelárie niektoré veci ukradla. Žalobkyňa uviedla, že jej následne bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, s ktorým dokladom sa išla ona nahlásiť na úrad práce, kde jej oznámili, že do dvoch dní je potrebné, aby predložila aj ďalšie písomnosti a to zápočtový list a ešte ďalší iný doklad. Žalobkyňa uviedla, že telefonicky preto žiadala konateľku žalovanej R. C. o predloženie zápočtového listu, a to žiadala ju SMS správou, nakoľko jej nedvíhala telefóny, avšak žalovaná nebola ochotná jej potrebné potvrdenie vystaviť, resp. predložiť. Žalobkyňa uviedla, že preto išla na inšpektorát práce, kde spísala podnet na žalovanú. Potom sa vrátila na úrad práce, kde ju úrad práce aj napriek tomu, že nepredložila zápočtový list, zaradil do evidencie nezamestnaných. Na základe oznámenia inšpektorátu práce, že skončenie pracovného pomeru v skúšobne dobe vzhľadom na to, ako sa uskutočnilo, malo by byť neplatné, uviedla žalobkyňa, že napísala žalovanej list, v ktorom jej oznámila, že trvá na tom, aby mohla opätovne nastúpiť do práce. Na jej požiadavku ju žalovaná vyzvala, aby najneskôr dňa 20.9.2016 o 8:00 hod. do práce nastúpila. Po nástupe do práce dňa 20.9.2016 vypovedala žalobkyňa, že ju čakala konateľka žalovanej R. C., ktorá mala pripravenú výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru, ktoré jej doručila, ktorá však bolo bez podpisu za zamestnávateľa, a ktorú žalobkyňa prevzala s tým, že si ju chce preštudovať. Na to reagovala konateľka žalovanej tým, že keďže nepodpísala prevzatie výpovede, predložila jej dodatok k pracovnej zmluve, podľa ktorého dodatku mala vykonávať prácu upratovačky. Zároveň sa jej vyhrážala, že je stále jej zamestnankyňou a je povinná robiť to, čo jej ona prikáže. Žalobkyňa uviedla, že celá situácia sa nepriaznivo odrazila na jej zdravotnom stave a začala mať zdravotné ťažkosti. Vypovedala, že bola v psychicky tak zlom zdravotnom stave, že z pracoviska išla k lekárke, kde jej bol nameraný vysoký krvný tlak a od uvedeného dňa bola práceneschopná. Poštou doručila žalovanej doklad o práceneschopnosti, ktorý žalovaná prevzala, následne ju vyzývala na vrátenie zľavovej karty. Žalobkyňa uviedla, že zľavové karty zasielala žalovanej poštou, ale tento list už žalovaná od nej neprevzala a zásielka sa vrátila žalobkyňi späť. Žalobkyňa vypovedala, že od uvedeného dňa zároveň došlo aj k narušeniu rodinných vzťahov a to medzi jej synom a jeho starými rodičmi zo strany jeho otca, keďže sú starí rodičia syna žalobkyne rodičmi konateľky R. C.. Práceneschopnosť žalobkyne trvala od 20.9.2016 do 30.8.2017. Počas práceneschopnosti poberala nemocenské a to vyplácala jej ho sociálna poisťovňa odo dňa 1.10.2016. Za prvých 10 dní práceneschopnosti mala jej nemocenské vyplatiť žalovaná, avšak táto jej nemocenské nevyplatila. Zároveň žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, kde sa bola opätovne hlásiť po skončení práceneschopnosti a dozvedela sa tam, že ju žalovaná opätovne prihlásila do sociálnej poisťovne po tom, čo ju najskôr odhlásila. Ohľadom doručovania jednotlivých písomností o skončení pracovného pomeru žalobkyňa uviedla, že listy žalovanej z dní 4.10.2016 a zo dňa 29.9.2016 „Okamžité skončenie pracovného pomeru“, jej oba boli doručené poštou s doručenkou „do vlastných rúk“, ktorú ona podpísala. Ohľadom doručenia listu žalovanej zo dňa 20.9.2016 „Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru“ (č.l. 30) žalobkyňa uviedla, že jej táto výpoveď bola doručená poštou, list žalovanej zo dňa 20.9.2016 „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ (č.l. 36), uviedla, že jej toto bolo doručené poštou ako doporučená listová zásielka 1. triedy, ktorú písomnosť uviedla, že prevzala od poštovej doručovateľky ona žalobkyňa osobne.

25. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 28.2.2018 k jednotlivým žalovanou jej za porušenie pracovnej disciplíny kladeným okolnostiam uviedla: Pokiaľ sa jedná o neprítomnosť na pracovisku dňa

18.8.2016, 19.8.2016 a dňa 26.8.2016, tvrdila, že na pracovisku bola. Pokiaľ sa týka neprítomnosti dňa 19.9.2016, uviedla, že sa jednalo o obdobie po predchádzajúcom skončení pracovného pomeru žalovanou s ňou v skúšobnej dobe a na základe výzvy žalovanej mala nastúpiť do práce dňa 20.9.2016 a teda 19.9.2016 prítomná na pracovisku nebola, avšak mala na to dôvod. K tvrdeniam žalovanej, že odniesla z jej priestorov veci zamestnávateľovi patriace a to energetický nápoj MAX, víno Miracle a dokumenty a zľavové karty, žalobkyňa uviedla, že na prevádzke ani žiadne energetické nápoje ani víno neboli a teda ich nemohla odniesť, k dokumentom uviedla, že žiadne dokumenty si nevzala a väčšina dokumentov bola v elektronickej podobe a pokiaľ sa jedná o zľavové karty, že ich mala u seba, pretože za ne zabezpečovala, resp. prostredníctvom nich zabezpečovala nákupy do reštaurácie a na základe výzvy žalovanej jej ich poštou zasielala, čo aj preukázala poštovou zásielkou adresovanou žalovanej, ktorá sa žalobkyni vrátila späť s oznámením poštového doručovateľa, že je adresát zásielky neznámy. K tvrdeniu žalovanej, že zneužila jej finančné prostriedky na nákup vecí osobnej spotreby, ktoré účtovala na ľarchu zamestnávateľa, t.j. žalovanej a spôsobila tým škodu 172 eur, uviedla žalobkyňa, že X. M., majiteľ firmy Kuk & Fuk, robil u žalovanej kuchára a predmetnou faktúrou, ktorú žalovaná pripojila k listu - Okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou, vyúčtoval za odvedené práce v kuchyni na úhradu sumu 109,20 eura, pričom ona - žalobkyňa po ústnej dohode s konateľkou mu zaplatila z pokladne sumu 54 eur a X. M. prevzatie jej potvrdil na pokladničnom príjmovom doklade. K tvrdeniu o spôsobenej škode 172 eura sa nevedela vyjadriť, uviedla, že s ňou žalovaná nikdy spôsobenie žiadnej škody neprejednávala. K ďalšiemu dokladu, ktorý žalovaná takisto pripojila k listu - Okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, uviedla žalobkyňa, že sa jedná o doklad zo dňa 4.7.2016, kedy konateľka žalovanej pripravila oslavu narodenín svojich detí v priestoroch reštaurácie a veci uvedené v tomto doklade, žalobkyňa uviedla, že zakúpila na základe výzvy kuchára práve na túto oslavu. Aj k ďalším veciam, resp. položkám nachádzajúcim sa na pokladničných dokladoch, žalobkyňa uviedla, že sa jednalo o veci ňou zakúpené pre potreby reštaurácie, snáď len pri položke osie hniezdo pripustila to, že toto osie hniezdo bolo pre ňu, avšak odmietla tvrdenie žalovanej, že by toto bola zaviedla do účtovníctva. K tvrdeniam, že svojou neprítomnosťou v práci dňa 1.9.2016 spôsobila komplikácie pri sfunkčnení registračnej pokladne vo fitcentre sa vyjadriala žalobkyňa tak, že dňa 1. septembra bol štátny sviatok a prevádzka žalovanej bola zatvorená. Odmietla aj tvrdenie žalovanej o tom, že by bola osobitným spôsobom práve ona školená na účet žalovanej na prácu s programom spoločnosti FOOD a aj tvrdenie, že jej bolo mesiac dopredu oznámené, že by mala byť dňa 1. septembra prítomná v práci. Odmietla tvrdenie, že by sa pokladňa mala spúšťať dňa 1.9.2016 a tvrdila, že skôr podľa nej sa jednalo o posledné augustové dni, kedy ona - žalobkyňa mala prekážku v práci pre ošetrovanie člena rodiny - syna. Zdôraznila, že pokiaľ sa týka fitnesscentra, toto ani ona vôbec nemala na starosti. Odmietla aj tvrdenie žalovanej, že by bola uzatvárala akékoľvek kontakty so spoločnosťou FOOD. Odmietla aj tvrdenie žalovanej, že bez jej súhlasu vydávala hotovosť z registračnej pokladnice. Viac-menej všetky dôvody označila za klamlivé a za také, ktoré osočujú jej osobu. Uviedla, že nikdy proti žalovanej nejednala špekulatívne a ani proti jej záujmom. K vyradeniu z evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej úradom práce, uviedla, že sa skutočne nehlásila dňa 10.12.2017 na úrade práce, pretože si sama hľadala prácu a v januári uzavrela pracovnú zmluvu na polovičný pracovný úväzok na prácu čašníčky - barmanky v zariadení Cafeteria Esprit, kde robila asi 2 týždne, neskôr došlo k ukončeniu pracovného vzťahu na základe dohody, pretože jej nevyhovoval pracovný čas. Za predmetný výkon práce bola jej vyplatená mzda vo výške približne 170 eur. Vo februári si ďalej hľadala prácu a uviedla, že má uzatvorenú pracovnú zmluvu s novým zamestnávateľom s dňom nástupu do práce odo dňa 1.3.2018.

26. Podľa ust. § 61 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

27. Podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

28. Podľa ust. § 68 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

29. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

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

31. Podľa ust. § 74 veta prvá 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.

32. Podľa ust. § 154 C.s.p., prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí.

33. Podľa ust. § 182 veta druhá C.s.p., ak po vyjadrení strán súd nepovažuje za potrebné vykonať ďalšie dôkazy, uznesením vyhlási dokazovanie za skončené.

34. Podľa ust. § 188 ods. 1 C.s.p., súd vykonáva dôkazy na pojednávaní.

35. Podľa ust. § 191 ods. 1 C.s.p., dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.

36. V civilnom sporovom konaní majú strany sporu v prvom rade povinnosť tvrdenia, t.j. tvrdiť všetky pre rozhodnutie významné skutočnosti, na ktorú nadväzuje a s ktorou súvisí povinnosť označiť dôkazy na preukázanie týchto tvrdení. Podľa ust. § 132 ods. 3 C.s.p. je žalobca povinný pripojiť k žalobe dôkazy, ktorých povaha to pripúšťa. Dôsledkom nesplnenia týchto povinností je vynesenie nepriaznivého rozsudku pre tú sporovú stranu, ktorá tieto povinnosti nesplnila; súd nie je sám povinný po významných skutočnostiach pátrať.

37. V danom prípade nebolo sporné, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.5.2016 uzavretej medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a žalovanou ako zamestnávateľkou vznikol medzi nimi pracovnoprávny vzťah, obsahom ktorého bol výkon práce prevádzkarky žalobkyňou v mieste jeho výkonu Reštaurácia - fitnescentrum, Rastislavova 110 v Košiciach. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú s dňom nástupu žalobkyne do zamestnania 1.6.2016. Zároveň bola dohodnutá skúšobná doba do 31.8.2016. Nebolo sporné ani to, že k rozviazaniu tohto pracovného pomeru došlo viacerými právnymi úkonmi zo strany žalovanej a to postupne: vyhotovením listiny o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe (č.l. 41) a jej doručením žalobkyňi, o ktorom právnom úkone žalovanej sa žalovaná a žalobkyňa zhodli, že je neplatným právnym úkonom a žalobkyňa sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na jeho základe ani nedovoľovala.

38. Následne žalovaná predložila a odovzdala žalobkyňi listinu o výpovedi zamestnávateľa z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ (č.l. 30), na ktorej listine však chýba podpis žalovanej zamestnávateľky a teda nemôže sa jednať o platný právny úkon. Určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru touto výpoveďou sa žalobkyňa dovolala a preto súd vo výroku I. svojho rozhodnutia určil, že je skončenie pracovného pomeru touto výpoveďou neplatné.

39. Na tomto mieste má súd za potrebné vyporiadať sa so skutkovým zistením, že ten istý pracovný pomer žalovanej so žalobkyňou bol rozviazaný zo strany žalovanej zamestnávateľky viacerými právnymi úkonmi, keďže následne po odovzdaní žalobkyňi nepodpísanej výpovede z pracovného pomeru žalovaná doručila žalobkyňi list zo dňa 20.9.2016 „Okamžité ukončenie pracovného pomeru“ (č.l. 36), list zo dňa 29.9.2016 „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ (č.l. 14) a list zo dňa 4.10.2016 „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ (č.l. 10), ktorý list zo dňa 4.10.2016 je svojim obsahom totožný s listom žalovanej zo dňa 29.9.2016.

40. Podľa rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2Cdon/195/97, SJ č. 3/1998, str. 65, rozviazanie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi (urobenými súčasne či postupne) Zákonník práce ani iné predpisy nevylučujú (nezakazujú); jednotlivé právne úkony sa posudzujú samostatne a samostatne tiež nastávajú ich právne účinky (str. 65 Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních - I., Vznik, změny a skončení pracovního poměru, ASPI, a.s., r. 2005). Podľa odôvodnenia citovaného rozhodnutia, v Zákonníku práce ani v inom právnom predpise nie je stanovené, že by právny úkon smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru bol neplatný preto, že už skôr bol za účelom rozviazania tohto pracovného pomeru urobený iný právny úkon. Rozviazanie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi (urobenými súčasne či postupne) Zákonník práce ani iné predpisy nevylučujú (nezakazujú); jednotlivé právne úkony sa posudzujú samostatne a samostatne tiež nastávajú ich právne účinky. Nie je preto možné dôvodne vyvodzovať, že by pracovný pomer nemohol byť rozviazaný platnou výpoveďou z pracovného pomeru len preto, že zamestnávateľ neskôr voči zamestnancovi urobil neplatné okamžité zrušenia pracovného pomeru. Obdobný záver obsahuje i rozsudok Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21Cdo/138/2003, SR NS, zväzok č. 26, str. 47.

41. Žalovaná odôvodnila viaceré svoja úkony smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou jej špekulatívnym konaním, uviedla doslova, že k podaniu viacerých prejavov bola žalobkyňou dotlačená. S takýmto odôvodnením svojho postupu žalovanou sa súd nestotožnil. Tieto právne úkony žalovanej neviedli tak, ako odôvodňovala, k právnej istote, ale len k chaosu. Žalobkyňa sa preto dôvodne dovoľavala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru jednotlivými právnymi úkonmi žalovanej - výpoveďou zo dňa 20.9.2016, okamžitým skončením pracovného pomeru z toho istého dňa 20.9.2016 a okamžitými skončeniami pracovného pomeru z dní 29.9.2016 a 4.10.2016.

42. K jednotlivým úkonom žalovanej smerujúcim k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou jednotlivo:

43. Pokiaľ sa týka výpovede z pracovného pomeru listom žalobkyne zo dňa 20.9.2016, ako bolo už vyššie uvedené (ad 38), keďže písomné vyhotovenie výpovede nebolo podpísané žalovanou zamestnávateľkou, je bez akéhokoľvek ďalšieho preskúmania, neplatné.

44. Pokiaľ sa jedná o okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 20.9.2016, je na ňom síce poznámka žalovanej zamestnávateľky, že je „neplatné z dôvodu nesprávneho doručenia“, avšak nedošlo zo strany žalovanej k späťvzatiu tohto úkonu so súhlasom žalobkyne, žalobkyňa potvrdila, že jej táto písomnosť žalovanej bola doručená poštou ako doporučená zásielka I. triedy a že ju ona vlastnoručne prevzala. Podľa uznesenia Krajského súdu v Ostrave zo dňa 15.5.1997, sp. zn. 16Co/176/97, SR č. 8/1998, str. 207, okolnosť, že zásielka obsahujúca písomnosť zamestnávateľa týkajúca sa vzniku a zániku pracovného pomeru odovzdaná pošte zamestnávateľom na doručenie zamestnancovi neobsahuje doručenkú alebo poznámku „do vlastných rúk“, príp. že je na zásielke uvedená iná ako posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi, ak zamestnanec napriek týmto nedostatkom písomnosť od pošty prevzal (str. 67 Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních - I., Vznik, změny a skončení pracovního poměru, ASPI, a.s., r. 2005). T.j. keďže žalobkyňa vo svojej výpovedi potvrdila, že túto písomnosť ona vlastnoručne od poštovej doručovateľky prevzala, aj napriek tomu, že neobsahovala poznámku „do vlastných rúk“, nejednalo sa o neúčinné doručenie.

45. Žalovaná v tomto svojom rozhodnutí o okamžitom skončení pracovného pomeru za jeho dôvody, t.j. za závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou označila to, že sa v dňoch 18. a 19.8.2016 nedostavila do práce na miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve bez toho, aby preukázala prekážku v práci podľa § 144 Zák. práce a jej trvanie alebo aby požiadala o poskytnutie pracovného voľna. Žalovaná tvrdila, že v uvedených dňoch v zamestnaní na pracovisku bola a na preukázanie tohto svojho tvrdenia predložila časť z knihy príchodov a odchodov vedenej u žalovanej a týkajúcu sa jej - žalobkyňiných príchodov a odchodov za mesiac august 2016, podľa ktorej knihy v dňoch 18.8. a 19.8.2016 prišla žalobkyňa na pracovisko o 8:00 hod. a odišla z neho o 16:00 hod.. Žalovaná opak, t.j. svoje tvrdenie o neprítomnosti žalovanej na pracovisku, nepreukázala. Súd preto nemal dôvod, ktorý žalovaná mala za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, ani preukázaný, ale okrem toho, ak by aj neprítomnosť žalobkyne bola preukázaná, je otáznne, či by mohla byť bez ďalšieho posúdená ako závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru.

46. Zákonník práce rozlišuje medzi dvomi stupňami porušenia pracovnej disciplíny a to medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny alebo ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, len v ktorých posledných dvoch prípadoch môže zamestnávateľ aj okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

47. Podľa rozhodnutia - judikátu 21Cdo/1252/2002 pri skúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, môže súd prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na dobu a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a na to, či svojim konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod..

48. Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k takým právnym normám, ktorých hypotéza nie je priamo stanovená právnym predpisom a ktoré prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade sám vymedzil hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností. Zák. práce zároveň neustanovuje, z akých východísk má súd vychádzať. Vymedzenie hypotézy platnej v každom konkrétnom prípade teda závisí od úvahy súdu, z ktorej, resp. pri ktorej súd zohľadňuje aj vyššieuvedené okolnosti a z týchto vychádza. Zákon ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením zodpovedalo tomu, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca aj naďalej pokračoval.

49. Keďže súd nemal preukázané dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 20.9.2016 (ad 45), určil ho výrokom I. rozsudku za neplatné.

50. Vzhľadom na to, že vyššieuvedené okamžité skončenie pracovného pomeru (listom žalovanej zo dňa 20.9.2016) bolo doručené žalobkyni do vlastných rúk, nemohla ho žalovaná, ktorá tento úkon voči žalobkyni urobila, dodatočne odvolať (zrušiť) tým, že ho označila za „neplatné z dôvodu nesprávneho doručenia“ poznámkou na jeho vyhotovení. Svoje účinky spočívajúce v skončení pracovného pomeru tento úkon mohol stratiť len na základe právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým by bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, alebo na základe dohody žalovanej a žalobkyne. Keďže do času urobenia ďalších právnych úkonov žalovanej (okamžité skončenia pracovného pomeru listami z dní 29.9.2016 a 4.10.2016), nenastala ani jedna z týchto okolností, t.j. ani okamžité skončenia pracovného pomeru neurčil za neplatné súd ale ani sa na tom nedohodli - písomne žalovaná so žalobkyňou, zostalo toto účinné.

51. Teda ďalšie dva úkony žalovanej smerujúce k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou (listami z dní 29.9.2016 a 4.10.2016, ktoré boli svojim obsahom totožné) a ktoré žalovaná odôvodnila tým, že sa žalobkyňa vyhla okamžitému skončeniu pracovného pomeru, ktoré voči nej žalovaná urobila listom zo dňa 20.9.2016, keď ho nechala prebrať inej osobe (č.l. 59 spisu odseky druhý a tretí), boli za daných okolností nadbytočné (ako uviedla žalobkyňa, ak by sa na ne prihliadalo, jednalo by sa neprípustné rozširovanie dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru). Je síce pravdou, že písomnosť - list žalovanej zo dňa 20.9.2016 nebola doručovaná v súlade s ust. § 38 Zák. práce s poznámkou „do vlastných rúk“, ale ako už súd uviedol, odvolajúc sa na rozhodnutie Krajského súdu v Ostrave, keďže žalobkyňa výpoveďou potvrdila, že ho osobne prevzala, náležitosti doručenia do vlastných rúk boli splnené.

52. Žalobkyňa listom zo dňa 27.9.2016 (č.l. 25) oznámila žalovanej, že okamžité skončenie pracovného pomeru jej listom zo dňa 20.9.2016 považuje za bezpredmetné vzhľadom na neexistenciu dôvodov a oznámila, že trvá na tom, aby ju žalovaná ďalej zamestnávala. Znamená to, že žalovanej muselo byť zrejme, musela mať vedomosť o tom, že žalobkyni predmetný jej písomný právny úkon bol doručený.

53. Žalovaná vyhotovila ďalšie dva listy o okamžitom skončení pracovného pomeru a to zo dňa 29.9.2016 a zo dňa 4.10.2016, ktoré oba doručovala a aj doručila žalobkyni. Žalobkyňa ich doručenie nepopierala, žiadala určiť, že okamžité skončenie pracovného pomeru na ich základe je neplatné.

54. Žalovaná v týchto listoch uviedla viacero dôvodov, rôzne porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, ktoré mala za opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru s ňou. Jednalo sa konkrétne o neprítomnosť na pracovisku dňa 18.8.2016 od 9:00 hod., dňa 19.9.2016 celý deň, dňa 26.8.2016 predčasný odchod z pracoviska, neoprávnený odnos z priestorov zamestnávateľky jej patriacich predmetov - energetický nápoj MAX, víno Miracle, „dokumenty“, 2 ks zľavových kariet LABAŠ, odpojenie obrazovky od PC počas akcie - bez špecifikácie kedy, použitie finančných prostriedkov zamestnávateľa - žalovanej na nákup vecí osobnej spotreby a z toho vyplývajúca vzniknutá škoda 172,- eur, pričom žalovaná pripojila k svojmu prejavu doklady z elektronickej registračnej pokladnice na sumy 4,15 eura a 3,97 eura, zavinené nedostavenie sa žalobkyne do práce dňa 1.9.2016, ktoré malo spôsobiť nemožnosť sfunkčoniť registračnú pokladňu vo Fitcentre a tým znemožniť riadny výkon činnosti zamestnancom Tempus, FN a FOOD, uzatvorenie bez súhlasu nadradenej kontraktov so spoločnosťou FOOD - opäť bez uvedenia kedy a akých, ktoré kontrakty museli byť následne - bez uvedenia kedy a z akých dôvodov zmenené, vydávanie hotovosti z registračnej pokladnice bez súhlasu - aj táto okolnosť je nekonkrétne a celkom nekonkrétne kladené za vinu žalobkyne bolo aj porušenie povinnosti ust. § 81 písm. f/ (pozn. súdu: zrejme ZP) a zároveň podľa zák. č. 122/2013 o ochrane osobných údajov, keď žalobkyňa mala zverejňovať rozdiely v mzde - nie je konkrétne uvedené kedy, ako a kde.

55. Len pre úplnosť súd k týmto ďalším dvom úkonom žalovanej voči žalobkyne, listami z dní 29.9. 2016 a 4.10.2016, poznamenáva, že:

Časť zo skutkov označených žalovanou za porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou je uvedená neurčito a nekonkrétne (odnesenie dokumentov z pracoviska - bez uvedenia o aké dokumenty sa jedná, odpojenie obrazovky od PC počas akcie - bez uvedenia kedy a zdôvodnenia používania obrazovky žalobkyne žalovanou, použitie finančných prostriedkov zamestnávateľa - žalovanej na nákup vecí osobnej potreby a spôsobenie tým škody 172,- eur - kedy a akých vecí, škoda ani nebola so žalobkyňou prejednaná, vydávanie hotovosti z registračnej pokladne - opätovne nie je uvedené kedy, porušenie povinností zverejňovaním rozdielov v mzde - opätovne nie je zrejme kedy a ako); časť z nich je síce uvedená konkrétne (neprítomnosť na pracovisku 18.8. a 19.9. a predčasný odchod z pracoviska 26.8.), ale žalobkyňa preukázala výpisom z knihy príchodov a odchodov (č.l. 28), že na pracovisku bola v dňoch 18.8. a 26.8.2016 od 8:00 hod. do 16:00 hod., v prípade dňa 19.9.2016 jednalo sa o deň nasledujúci po doručení žalobkyne žalovanou prejavu o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe a prejaveneho nesúhlasu žalobkyne s tým, kedy bola vyzvaná žalobkyňa žalovanou na nástup do práce najneskôr dňa 20.9.2016 a teda nemohla jej žalovaná klásť za porušenie pracovnej disciplíny, ak 19.9. 2016 nebola na pracovisku. Konkrétne je uvedená aj neprítomnosť v práci, resp. „nedostavenie sa“ do práce žalobkyňou dňa 1.9.2016, kedy v dôsledku jej neprítomnosti nebolo možné sfunkčoniť registračnú pokladňu, avšak 1. september je dňom štátneho sviatku a dňom pracovného pokoja a žalovaná nepreukázala, že v uvedený deň pracovného pokoja žalobkyňa mala byť prítomná na pracovisku. Žalobkyňa vo výpovedi tvrdila, že po predchádzajúcom narušení vzájomných osobných vzťahov s konateľkou žalovanej R. C., ju táto konateľka tak osobne, ako aj SMS správami žiadala, aby viac na pracovisko nechodila.

56. A opätovne len pre úplnosť, keďže vzhľadom na účinné doručenie oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru listom žalovanej zo dňa 20.9.2016, nemohla žalovaná opakovane skončiť pracovný pomer so žalobkyňou ďalšími právnymi úkonmi, bez právne relevantného záveru o úkone predchádzajúcom:

Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebolo by možné zohľadňovať nekonkrétne uvedené skutky. Súd by mohol hodnotiť len skutky konkrétne uvedené, avšak tieto (neprítomnosť v práci, odnos nápoja MAX a vína Miracle) žalobkyňa poprela, resp. v prípade odnosu z pracoviska 2 ks zľavových kariet preukázala, že ich zasielala žalobkyne poštou po začatí svojej práceneschopnosti, keďže ich predtým pri výkone svojej funkcie používala. Bol preukázaný zo strany žalovanej, predložením dokladov z registračnej pokladnice nákup potravín v hodnote 4,15 eura a 3,97 eura, o ktorých žalobkyňa uviedla, že potraviny boli ňou zakúpené pre potreby zamestnávateľa - žalovanej do kuchyne; iba o „osom hniezde“ za 0,40 eura sa vyjadřila, že toto mohlo byť pre ňu. Žalovaná opak nepreukázala. Žalovaná ani nepreukázala, že by bola pred okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobkyňou ju upozorňovala na akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny a toto s ňou prejednávala. Uvedené, žalobkyňou priznané skutky, by však nebolo možné vyhodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a to ani samostatne a už vôbec nie v kontexte zistených okolností viacerých postupných úkonov žalovanej smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou bez toho,

aby žalovaná so žalobkyňou vyriešila, príp. sa aspoň pokúsila riešiť účinky svojho predchádzajúceho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru s ňou.

Keďže každé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nedosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, je menej závažným, v danom prípade žalobkyne mohlo by sa jednať v prípade predmetných horeuvedených skutkov práve len o takéto porušenie. Súd preto mohol by dospieť len k záveru, že nebola naplnená skutková podstata dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, t.j. závažné porušenie pracovnej disciplíny ani v prípade dôvodov uvedených v listoch žalovanej z dní 29.9.2016 a 4.10.2016 a keďže ani zákonný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru nebol daný ale ani nemohla žalovaná opakovane skončiť so žalobkyňou ten istý pracovný pomer, ktorý už raz skončila (úkonom - listom zo dňa 20.9.2016 o okamžitom skončení pracovného pomeru), súd na návrh žalobkyne určil, že aj okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré jej dala žalovaná listami z dní 29.9.2016 a 4.10.2016, sú neplatné (výrok I.).

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

58. Podľa ust. § 134 ods. 1 veta prvá a ods. 2, 3 a 4 Zák. práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (odsek 1 veta prvá). Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak (odsek 2). Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol (odsek 3). Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

59. Súd mal preukázané, že žalobkyňa žalovanej už po doručení oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, listom zo dňa 12.9.2016 oznámila, že trvá na ďalšom svojom zamestnaní. Listom zo dňa 27.9.2016 oznámila žalobkyňa žalovanej, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 20.9.2016 považuje za bezpredmetnú a okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 20.9.2016 za bezdôvodné a trvá na ďalšom zamestnaní. Opätovne oznámila žalobkyňa žalovanej listom zo dňa 11.11.2016, že jej bol doručený ďalší list „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ a trvá na tom, aby ju žalovaná ďalej zamestnávala.

60. Súd mal preukázané oznámením Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Košice, že žalobkyňa od 1.9.2016 do 10.12.2017 bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Dňom 11.12.2017 bola vyradená pre nespoluprácu.

61. Podľa oznámenia Sociálnej poisťovne, bola žalobkyňa od 20.9.2016 do 31.8.2017 práceneschopná a v období od 30.9.2016 do 31.8.2017 jej boli vyplatené nemocenské dávky.

62. Keďže súd určil, že žiadnym z jednotlivých úkonov žalovanej smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou nedošlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, žalobkyňa má právo na náhradu mzdy. Náhrada mzdy jej nepatrí za obdobie, v ktorom jej bolo až do 31.8.2017 vyplácané nemocenské. Súd preto priznal žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 1.9.2017 do 28.2.2018, kedy o uplatnenom nároku žalobkyne rozhodoval.

63. Súd mal preukázané, že žalobkyňa bola z uvedeného obdobia až do dňa 10.12.2017 vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie, podľa jej výpovede sa v januári 2018 zamestnala na polovičný pracovný úväzok, za ktorý pracovný pomer bola jej vyplatená v januári 2018 mzda vo výške 170,- eur. Tento pracovný pomer ukončila z dôvodu nevyhovujúceho pracovného času, ktorý trval do neskorých nočných hodín, pričom žalobkyňa zabezpečuje starostlivosť o mal. syna. Uviedla, že si hľadala iné zamestnanie, na ktoré, vypovedala, že má prísľub od 1.3.2018.

64. Keďže žalovaná neposkytla potrebné dôkazy, resp. výpočty priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely v zmysle ust. § 134 Zák. práce, súd vychádzal pri výpočte náhrady mzdy z priemernej hodinovej mzdy žalovanej na dovolenku (pre účely náhrady za dovolenku) tak ako tento údaj bol uvedený vo výplatných listinách vyhotovených žalovanou za mesiace 07, 08 a 09/2016 a to vo výške 3,5227 eura/hod. a z priemerného počtu 166,66 pracovných hodín pripadajúcich v roku 2016 na jeden mesiac (pri týždennom pracovnom čase žalobkyne 40 hodín týždenne a pri oficiálnom fonde pracovného času v roku 2016 v počte 250 pracovných dní, t.j. 2000 pracovných hodín: 2000 pracovných hodín v roku 2016 : 12 mesiacov = 166,66 hodiny/mesiac). Priemerný mesačný zárobok žalobkyne tak predstavuje 587,09 eura (166,66 x 3,5227). Náhrada mzdy za obdobie od 1.9.2017 do 28.2.2018, t.j. za šesť mesiacov predstavuje sumu 3.522,54 eura. Súd preto priznal žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 3.522,54 eura v hrubom (brutto).

65. V prevyšujúcom rozsahu, v ktorom si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy až do dňa výzvy žalovanej na nástup do zamestnania, súd žalobný návrh zamietol ako nedôvodný, nakoľko nemôže náhradu mzdy priznávať do budúcnosti.

66. Zároveň súd vzhľadom na to, že určil právne úkony žalovanej smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou za neplatné a mal preukázané, že žalobkyňa po každom úkone žalovanej zamestnávateľky jej oznámila, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala, t.j. mal preukázané splnenie podmienok podľa ust. § 79 ods. 1 veta prvá Zák. práce, a teda pracovný pomer žalobkyne u žalovanej sa nekončil, preto súd na návrh žalobkyne určil, že jej pracovný pomer u žalovanej ako zamestnávateľky naďalej trvá.

67. Podľa ust. § 2 ods. 2 veta prvá zák. č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis registra trestov v platnom znení, ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Keďže žalobkyňa, ktorá je poplatníčkou súdneho poplatku z návrhu na začatie konania je od platenia súdneho poplatku oslobodená (§ 4 ods. 2 písm. d/ cit. zák.) a súd jej návrhu vyhovel, zaviazal na zaplatenie súdneho poplatku z návrhu na začatie konania žalovanú, a to vo výške: z návrhu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa položky 1b/ sadzovníka súdnych poplatkov 99,50 eura a z návrhu o náhradu mzdy vo výške podľa položky 1a/ sadzovníka súdnych poplatkov 182,50 eura. Spolu súdny poplatok vo výške 282,- eur je žalovaná zaplatiť na účet tunajšieho súdu do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

68. Podľa ust. § 255 ods. C.s.p., súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

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

70. Na základe citovaných ustanovení zákona súd rozhodol v tomto rozsudku, ktorým sa konanie končí aj o nároku na náhradu trov konania. Vychádzajúc z pomeru úspechu žalobkyne vo veci, ktorý predstavuje zároveň neúspech žalovanej strany, keďže bola žalobkyňa vo veci v prevažnej časti úspešná, s výnimkou zamietnutia nároku na náhradu mzdy po dni vyhlásenia rozsudku, mala by právo na náhradu trov konania, avšak keďže žalobkyňi žiadne trovy nevznikli, súd jej ich náhradu trov konania nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Košice II a to písomne v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpisu a spisovej značky) ďalej uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) - § 363 C.s.p.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 C.s.p.).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 C.s.p.).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 C.s.p.).

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zák. č. 233/1995 Z.z. Exekučný poriadok).