

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 11Cpr/7/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3115221037
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Kumová
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2022:3115221037.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou JUDr. Vierou Kumovou v právnej veci žalobcu B.. O. W., nar. XX.XX.XXXX, štátneho občana Slovenskej republiky, bytom Trenčín, XX.októbra X/XX proti žalovaným 1/ M. odborná škola obchodu a služieb so sídlom v G., Jilemnického 24, IČO 00 351 806, 2/ Trenčiansky samosprávny kraj, so sídlom v Trenčíne, K Dolnej stanici 7282/20A obaja práv. zast. AK JUDr. Danica Birošová, s.r.o. so sídlom v Trenčíne, Piaristická 4, IČO 36 837 857 o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné takto

rozhodol:

I. Žaloba sa z a m i e t a.

II. Žalovaní 1/, 2/ majú nárok na náhradu trov konania proti žalobcovi vo výške 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou podanou na tunajšom súde dňa 22.09.2015 domáhal voči žalovanému 1/,2/ určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru č. XXXX/XXXXXX zo dňa 04.06.2015, ktoré mu bolo dané žalovaným 2/ a že pracovný pomer žalobcu a žalovaného 1/ trvá. Súčasne žiadal, aby vyslovil, že žalovaný 1/ je povinný ho naďalej zamestnávateľ a zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku žalobcu spolu s úrokom z omeškania od 02.09.2015 do času, kedy žalobcovi umožní pokračovať v práci. Žalobu odôvodnil tým, že v čase okamžitého skončenia bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa - Stredná odborná škola podnikania, O. XX, G.. Na základe rozhodnutia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR z decembra 2014 o vyradení Strednej odbornej školy podnikania zo siete škôl a školských zariadení SR dňom 31.08.2015, vydal žalovaný 2/ (ako zriaďovateľ stredných škôl v Trenčianskom kraji) Všeobecne záväzné nariadenie č. 15/2015, ktorým sa Stredná odborná škola podnikania dňom 31.08.2015 ruší a všetky jej práva, povinnosti, majetok, pohľadávky a záväzky prechádzajú na žalovaného 1/. V zmysle uvedeného na žalovaného 1/ prešli aj práva a povinnosti vo vzťahu k zamestnancom Strednej odbornej školy podnikania. Žalobca bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa - Stredná odborná škola podnikania od 01.08.1980, z toho 25 rokov pôsobil vo funkcii riaditeľa. Nebol nikdy upozorňovaný na žiadne porušenie pracovnej disciplíny, nikdy mu nebolo vytkané žiadne pochybenie, ani ako učiteľovi, ani v súvislosti s organizačným, ekonomickým, či personálnym vedením školy. V septembri 2014 sa žalobca prvýkrát dozvedel o plánovanom zrušení školy a aj keď nesúhlasil, začal postupne pripravovať všetky potrebné právne kroky k tomuto zrušeniu. V tom čase mu bolo vedením žalovaného 2/ ponúknuté miesto zástupcu riaditeľa, ktoré miesto odmietol s tým, že vzhľadom na vek i zdravotné komplikácie už pravdepodobne pôjde do dôchodku. Nakoľko žalobcu, ostatných pedagógov i študentov zrušenie školy mrzelo, nesúhlasili s ním čo prejavili i formou malého nenásilného protestu dňa 22.09.2014, kde vedenie žalovaného 2/ žiadali o zdôvodnenie zrušenia ich školy. Vedenie žalovaného 2/ smerom k žalobcovi vyjadrilo v zmysle, že: "... toto Vám zlomí krk." Následne (predpokladá, že na podnet žalovaného 2/) bola

v škole vykonaná kontrola hospodárenia s finančnými prostriedkami a nakladania s majetkom za účelom preverenia súladu hospodárenia s verejnými prostriedkami so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Najvyšší kontrolný úrad SR (v texte len NKU SR) v rámci kontroly zistil nasledovné: a) v zásade vyrovnané hospodárenie školy za rok 2014 b) žiadne porušenie predpisov v súvislosti s riadením projektu spolufinancovaného z prostriedkov Európskej únie v rámci operačného programu vzdelávanie c) žiadne porušenie predpisov v súvislosti s poskytovaním preddavkov na pracovné cesty a preddavkov pri nákupe tovarov a služieb d) žiadne porušenie predpisov v súvislosti s vedením účtovníctva ani inventarizáciou e) vyplatenie náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť žalobcovi bez súhlasu zriaďovateľa f) údajné duplicitné vyplatenie mzdy dvom zamestnancom školy g) porušenie zákona o cestovných náhradách. Dodal a to k bodu e/, že NKU SR ako jedno z porušení dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov pri hospodárení s verejnými prostriedkami a nakladaní s majetkom vytkol škole, že riaditeľ školy dostával príplatok za pracovnú pohotovosť v rámci systému ochrany budovy školy a tento príplatok nebol vpred odsúhlasený zriaďovateľom školy. Príplatok žalobcu za pracovnú pohotovosť v rámci systému ochrany budovy školy za rok 2014 predstavoval sumu 2.798,81 Eur. Dôvodil, že v rámci systému ochrany budovy školy boli určení traja zamestnanci školy, ktorí v prípade potreby zabezpečovali kontrolu a preverovanie poplašných signálov. Ako riaditeľ školy vykonával činnosť/ pohotovosť v rámci systému ochrany budovy školy od roku 2007/2008, pričom od roku 2012 za príplatok a nikdy mu nebolo vytykávané, že tento príplatok nebol vpred odsúhlasený zriaďovateľom školy. Práve naopak predchádzajúce vedenie žalovaného 2/, mu jasne naznačilo, že on ako riaditeľ školy si má zabezpečiť funkčný systém ochrany budovy školy a nezaťažovať tým žalovaného 2/. Nakoľko reálne plnil povinnosti v rámci systému ochrany budovy školy, príplatok mu bol vyplácaný v súlade so zákonom a v súlade so zabezpečením nevyhnutných potrieb školy. K bodu f/ odôvodnil, že niektorí zamestnanci školy mali okrem pracovných zmlúv so školou uzatvorené aj dohody o pracovnej činnosti, predmetom ktorých bolo napr. vedenie nepovinných krúžkov pre študentov. Preto týmto zamestnancom bola vyplácaná mzda na základe pracovnej zmluvy a tiež odmena za krúžkovú činnosť na základe týchto dohôd. U dvoch zamestnancov došlo k administratívnej chybe, kde predmet krúžkovej činnosti bol uvedený nielen v dohode o pracovnej činnosti, ale aj v pracovnej zmluve. A z tohto duplicitného uvedenia jednej činnosti v dvoch dokumentoch si NKU SR vyvodil nesprávny záver, že aj reálne bola týmto zamestnancom za krúžkovú činnosť vyplatená dvojnásobná mzda. K tomuto však nikdy nedošlo, čo žalobca NKU SR počas kontroly aj náležite vysvetlil a preukázal. Preto pri vyplatení mzdy týmto zamestnancom konal v súlade so zákonom a v súlade so zabezpečením nevyhnutných potrieb školy. K bodu g/ poukázal na to, že spomedzi 152 zaevidovaných cestovných príkazov(ďalej CP) malo byť 5 CP v júni 2014 a 11 CP v novembri 2014 zaevidovaných mimo poradia, 2CP boli zamestnancami školy predložené viac ako 10 dní po skončení pracovnej cesty a 12 CP bolo zo strany školy vyúčtovaných viac ako 10 dní po ich predložení zamestnancami. Má za to, že nedostatky nie sú takého charakteru, že by z nich bolo možné vyvodiť podstatné porušenie povinností osoby zabezpečujúcej evidenciu CP, zdôraznil, že evidovanie CP nebolo povinnosťou žalobcu, ale úlohou učtárne, ako riaditeľ školy nemôže byť zodpovedný za plnenie všetkých povinností školy. S okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní čo oznámil žalovanému 2/ listom zo dňa 02.09.2015. Žalovaný 2/ mu listom zo dňa 08.09.2015 odpovedal, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru. Zdôraznil, že neexistuje zákonný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, nebol naplnený ani jeden so zákonom predpokladaných dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, preto žalovaný 2/ nebol oprávnený týmto spôsobom skončiť pracovný pomer so žalobcom. Školu riadil bez vytknutia akéhokoľvek porušenia svojich povinností, právnych predpisov a pod jeho vedením bola vždy kladne hodnotená pričom poukázal na Rozsudok NS SR 3 Cdo 173/2006. Okamžité skončenie pracovného pomeru neurobil zamestnávateľ Stredná odborná školy podnikania, resp. jej nástupca žalovaný 1/, ale žalovaný 2, ktorý nie je a nikdy nebol jeho zamestnávateľom, preto okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.06.2015 nemôže byť vo vzťahu k nemu účinné a platné.

2. Žalovaní 1/, 2/ v písomnom vyjadrení zo dňa 24.11.2015 žiadali žalobu zamietnuť a uplatnili si trovy súdneho konania. Poukázali na to, že písomnosť "Okamžité skončenie pracovného pomeru" zo dňa 04.06.2015, ktoré podpísal Ing. Jaroslav Z., predseda TSK a žalobcovi adresoval do vlastných rúk žalovaný 2/ bola žalobcovi doručovaná cestou poštovej prepravy. Na pošte bola žalobcom nevyzdvihnutá, zásielka bola dňa 21.07.2015 vrátená odosielateľovi. Pracovný pomer skončil dňom 22.07.2015 z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny s poukázaním na ustanovenia Dohody č. 5 k pracovnej zmluve č. 62/2002 škol. žalobcu vychádzajúce z viacerých porušení zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy. Pokiaľ ide o skutkový stav NKU SR vykonal svoju kontrolu

hospodárenia v SOŠ podnikania v Trenčíne, v ktorej bol riaditeľom žalobca na základe strategického plánu kontrolnej činnosti NKÚ SR na roky 2015 až 2017 a jeho zamerania na efektívnu verejnú správu a spokojného občana. Nie je pravdou, že kontrola bola vykonštruovaná na základe podnetu žalovaného 2/. Posledné určenie funkčného platu žalobcu neobsahuje položku "náhrada za pracovnú pohotovosť", ani odkaz v platovom dekréte na vyplácanie iných príplatkov okrem v platovom dekréte určených. Je na žalobcovi, aby preukázal tvrdenie, že predchádzajúce vedenie žalovaného 2/, mu jasne naznačilo, že on ako riaditeľ školy si má zabezpečiť funkčný systém ochrany budovy školy a nezaťažovať tým žalovaného 2/. Poukázali na ust. § 82 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého vedúci zamestnanec, žalobca, je okrem povinností uvedených v § 81 Zákonníka práce povinný riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov. Inak povedané, zodpovedá aj za porušenie právnych predpisov zamestnancov, ktorých riadil a mal kontrolovať, aby ich práca bola bezchybná. Pokiaľ ide o námietku neexistencie zákonného dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru žalobca opomenul priložiť k žalobe Dohodu o zmene pracovných podmienok č.5 zo dňa 31.12.2014 v ktorej bola pracovná zmluva žalobcu doplnená o znenie: " Zamestnanec zodpovedá za dodržiavanie záväzných predpisov a/ alebo riadiacich aktov zriaďovateľa najmä príkazov, pokynov, smerníc, zásad, pričom ich porušenie sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny". Zistené nedostatky z Protokolu zamestnávateľ podriadil pod závažné porušenie pracovnej disciplíny ako nedodržanie záväzných predpisov - zákonov zo strany žalobcu. Suma 2.798,81 Eur ako neoprávnené vyplatený príplatok za pohotovosť žalobcovi a suma 1.127,10 Eur za duplicitné výplaty zamestnancom SOŠ podnikania za krúžky bude predmetom vymáhania. Nezákonné konanie žalobcu vo funkcii riaditeľa SOŠ podnikania bolo zistené i pri preberaní účtovnej agendy SOŠ podnikania do účtovnej agendy nástupníckej organizácie SOŠ obchodu a služieb (žalovaného 1), ako i pri fyzickom preberaní inventáru školy SOŠ podnikania. Žalovaný 2/ na základe uvedeného prehlásil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom i dôvody v ňom nie sú v žiadnom prípade účelovo vykonštruované, nie sú v rozpore s dobrými mravmi a dôvody spočívali v nezákonnom konaní žalobcu, ktoré žalovaný 2/ subsumoval pod závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný 2/ pri okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobcom realizoval svoje zákonné právo vyplývajúce mu zo zákona č. 552/2003 Z.z. o. o. výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Podľa ustanovenia § 252 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce: "" Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 zákona č. 65/1965 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona". Okamžité skončenie pracovného pomeru ako právny úkon so žalobcom urobila oprávnená osoba v zmysle zákona. S poukazom na skutočnosť, že ponúknuté miesto zástupcu riaditeľa u žalovaného 1/, ktoré žalobca odmietol s tým, že vzhľadom na vek i zdravotné komplikácie pravdepodobne pôjde do dôchodku a v žalobe tvrdí, že trvá na ďalšom zamestnaní považujú toto za konanie v rozpore s dobrými mravmi.

3. Súd prvej inštancie rozsudkom č.k. 11Cpr/7/2015-137 zo dňa 18. februára 2020 žalobu zamietol a vyslovil, že žalovaní 1/ a 2/ majú nárok na náhradu trov konania proti žalobcovi vo výške 100%. Krajský súd v Trenčíne 5CoPr/5/2020-164 zo dňa 26.januára 2021 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Skonštatoval, že súd prvej inštancie nepostupoval správne, keď žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol z dôvodu, že žaloba bola podaná po lehote, nakoľko faxové podanie žaloby došlo na súd prvej inštancie nesporne dňa 21.09.2015, teda v posledný deň lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru Súd prvej inštancie pri posudzovaní podania žaloby v rámci dvojmesačnej lehoty tak faxové podanie žaloby žalobcom nesprávne posúdil, žalobu zamietol bez vecného preskúmania a tým porušil základné právo na súdnu a inú právnu ochranu a právo na spravodlivé súdne konanie.

4. Súd vykonal posledné pojednávanie dňa 24.03.2022 podľa § 180 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len "CSP") v neprítomnosti žalobcu, ktorý bol riadne a včas predvolaný dňa 02.02.2022 , neprítomnosť na pojednávaní neospravedlnil a nežiadal odročit' toto pojednávanie.

5. Súd vykonal dokazovanie výsluchom sporových strán a oboznámil pracovnú zmluva žalobcu v znení jej zmien zo dňa 31.08.1980, 29.06.1981, 01.07.2002, Protokol o výsledku kontroly hospodárenia s finančnými prostriedkami a nakladaní s majetkom NKU SR zo dňa 04.05.2015, Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.06.2015, vyjadrenie k výpovedi zo dňa 02.09.2015, vyjadrenie k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo dňa 08.09.2015, VZN TSK č. 15/2015, vyjadrenie žalovaného 2/ k žalobe, určenie funkčného platu zo dňa 15.02.2014, Dohoda o zmene pracovných

podmienok č. 5 zo dňa 31.12.2014, Záznamy z doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, doručenia zo dňa 21.07.2015, vyjadrenie žalovaného 1./ prostr. PZ, vyjadrenie riaditeľa školy k predloženému protokolu o výsledku kontroly zo dňa 05.05.2015 a zistil nasledovný skutkový stav vecí :

6. Z výsluchu žalobcu vyplynulo, že na strednej škole podnikania pôsobil 34 rokov, vo viacerých funkciách a v súvislosti s mojou prácou nebolo zaznamenané žiadne porušenie zákonných predpisov. Škola bola úspešná a preto aj jeho prekvapilo rozhodnutie o jej zlúčení s inou školou, s čím sa nestotožnil. Zriaďovateľom mu bolo oznámené, tak ako som uviedol v návrhu, že pokiaľ túto situáciu nezvládne, bude ho to stáť miesto. V tejto súvislosti začal mať veľké zdravotné problémy, s ktorými som bol práceneschopný pol roka, tvrdenie, že preto účelovo zmaril doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je pravdivé, nakoľko bol opakovane u lekára. V súvislosti s dôvodmi uvedenými v skončení pracovného pomeru poukazuje na to, že kontrole NKÚ predchádzala kontrola vykonaná zamestnancami odboru školstva TSK, keď šéfom kontrolnej skupiny bol pedagogický zamestnanec a členmi boli dve zamestnankyne finančného odboru. Záznam o tejto kontrole nikdy neobdržal ani o výsledku nebol oboznámený. Má za to, že účelom bolo nájsť pochybenie resp. dôvody, ktoré by sa potom prezentovali NKÚ. Pokiaľ ide o vyplácanie náhrady za pracovnú pohotovosť, toto vyplácanie fungovalo 4 roky pred predmetnou kontrolou, zriaďovateľovi bola zasielaná štvrťročne platová inventúra, kde bol menovite uvedený tento príplatok. Zriaďovateľ nikdy nereagoval na to, že to takto nemôže byť. Náhrada za pracovnú pohotovosť nebola súčasťou platového dekrétu, tento príplatok vyplýval zo zákona. Bolo nutné zabezpečiť bezpečnosť budovy, boli napojení na pult ochrany, a bolo preto potrebné vykonávať neaktívnu pracovnú pohotovosť. Vzhľadom k tomu, že v škole bol prevažne ženský kolektív, školník bol z lavy, vrátničky s bydliskom mimo Trenčín, súhlasil s tým, že bude vykonávať neaktívnu pracovnú pohotovosť, nebol si vedomý, že týmto bude porušovať nejaké konkrétne ustanovenie. Jeho zaradenie do pracovnej pohotovosti prejednal s predchádzajúcim predsedom TSK p. Sedláčkom, ktorý sa vyjadril, že zabezpečenie uvedeného je v kompetencii riaditeľa školy. Ani po nástupe nového predsedu TSK nebolo vydané žiadne záväzné nariadenie, ktoré by zakazovalo riaditeľovi školy vykonávať neaktívnu pracovnú pohotovosť, nebol si teda vedomý, že niečo porušuje. Ani predchádzajúce finančné kontroly im takéto vyplácanie príplatku nevytkli. Výkazy vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávali neaktívnu pracovnú pohotovosť, boli každý mesiac dané do mzdovej učtarne na vyplatenie príplatku a v tejto súvislosti nebolo nič vytknuté, pričom každé dva roky bola odborom kontroly TSK vykonávaná finančná kontrola. Zdôraznil, že si je vedomý, že príplatok za pracovnú pohotovosť, musí byť stanovený alebo odsúhlasený zriaďovateľom. Pokiaľ ide o ďalší dôvod, na škole boli dvaja pedagógovia pre mimoškolskú činnosť, ktorí viedli krúžky, organizovali športové a kultúrne akcie žiakov, a za túto prácu dostávali mzdu. Okrem toho škole boli pridelené finančné prostriedky na mimoškolskú činnosť, na vzdelávacie poukazy, ktoré dostal každý žiak. Z týchto prostriedkov boli hrazené krúžky, na túto prácu mali uzavretú aj dohodu o vykonaní práce, boli k tomu vedené výkazy vykonanej práce, táto činnosť bola nad rámec pracovných povinností Žalobca vo vzťahu k žalovanému 1/ uviedol, že u žalovaného 1/ sa nachádzajú doklady o tom, že nedošlo k tomu, čo zistil NKÚ pri svojej kontrole, a čo mu bolo dávané za vinu. Pokiaľ ide o duplicitné vyplatenie mzdy dvom zamestnancom školy, nedošlo k duplicitnému vyplateniu tejto mzdy, išlo o zamestnankyňu školy Alena Mojtovej, ktorá vykonávala prácu ako vychovávateľka pre záujmovú školskú činnosť a vedúca knižnice, kumulovaná funkcia. Vyplácala sa jej mzda za ostatné krúžky a za knižnicu a mzda za vedenie modelingu, o ktorý bol záujem bola vyplácaná z finančných prostriedkov na vzdelávacie poukazy. Uvedené nesúviselo s finančnými prostriedkami, ktoré boli vyplácané ako mzda za prácu, túto prácu vykonávala v mimopracovnom čase. Pokiaľ ide o vyplácanie peňazí na vzdelávacie poukazy išlo o peniaze, ktoré dochádzali škole zvlášť, išlo o peniaze od Ministerstva školstva, vyplácané prostredníctvom žalovaného 2/. Z týchto finančných prostriedkov mohli byť vyplácaní aj externí pracovníci. Na prácu, ktorá bola vykonávaná za financie zo vzdelávacích poukazov sa vypracovávali pracovné výkazy, ktoré boli odsúhlasené zástupkyňou riaditeľa p. Markovičovou. Ďalší pracovník, ktorý takto vykonával činnosť bol Mgr. Ondrovič, išlo o vychovávateľa pre mimoškolskú činnosť a športového referenta, zo vzdelávacích poukazov viedol krúžok moderného tanca. Finančné prostriedky mu boli vyplácané rovnako ako vyššie uvedenej pracovníčke. Tieto pracovné poukazy boli dokladom k výplate mzdy zo vzdelávacích poukazov, uvedené malo k dispozícii NKÚ. Pokiaľ ide o zistenie o duplicitnom vyplatení mzdy v zmysle vyššie uvedeného, rozporoval zistenia, zaslal stanovisko aj žalovanému 2/. Ani kontrolný orgán ani žalovaný 2/ sa k tomuto nevyjadril. Vzhľadom na pomery a okolnosti v škole išlo o krúžky, ktoré boli vykonávané nad rámec pracovnej činnosti, v neskorších popoludňajších hodinách, i v sobotu alebo v nedeľu a preto bolo rozhodnuté že budú vyplácané z finančných prostriedkov zo vzdelávacích poukazov. Má za to, že príplatok za pracovnú pohotovosť nemusí byť uvedený v platobnom

dekrétu, resp. určení funkčného platu, nakoľko výplata tohto príplatku bola podložená pracovnými výkazmi. K takýmto výplatám príplatku za pracovnú pohotovosť dochádzalo dva možno aj tri roky pred uskutočnením kontroly, účtovné uzávierky, boli vždy v poriadku, čo znamená že žalovaný 2/ s týmto súhlasil. V ročnom zúčtovaní sa uvádza zúčtovanie miezd podľa jednotlivých druhov, je tam uvedené ako druh i príplatok za pracovnú pohotovosť, obsah tohto ročného zúčtovania v rámci konečného zúčtovania príplatku za pracovnú pohotovosť bol protokolárne prerokovaný a zo strany žalovaného 2/ neboli žiadne námietky.

7. Z vyjadrenia PZ žalobcu vyplynulo, že neboli splnené hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru, nakoľko nedošlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny takej intenzity, ktorá bude by spĺňala podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru, išlo o účelové využitie zistených nedostatkov nedosahujúcich intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Po formálnej stránke písomné vyhotovenie okamžitého skončenia pracovného pomeru je neurčité, nie je z neho zrejmé, čo a kedy konkrétne porušil a bez protokolu ktorý je v ňom spomínaný by nemalo zmysel. Pokiaľ je tvrdené vyplácanie náhrady za pracovnú pohotovosť, ktoré nevyplýva z platového dekrétu, táto výplata vyplýva priamo z § 96 ZP a nemusí byť teda na platovom dekréte. Takýmto spôsobom dochádzalo k výplate od r. 2012, žalovaný 2/ o tom vedel a nenamietal. Ide o účelové využitie tohto dôvodu. I neoprávnené čerpanie rozpočtových prostriedkov ako dôvod je uvedený neurčito, v podstate išlo o to, že jedna položka bola u dvoch zamestnancov školy uvedená aj v Dohode o pracovnej činnosti aj v pracovnej zmluve. Ako bolo pri kontrole vysvetlené, nešlo však o to, že by boli títo zamestnanci 2x odmeňovaní. Pokiaľ ide o nedodržanie lehôt pri spracovaní cestovných príkazov učárňou, toto nebolo v jeho pracovnej činnosti, i keď nespochybňuje, že zodpovedá za chod celej organizácie, ale nemôže z každého porušenia zamestnanca organizácie vyvodzovať jeho priamu zodpovednosť, išlo by až o šikanózný prístup. Nesúhlasí ani s argumentom žalovaného, že nie je dôležité, či žalobca v pracovnom pomere vykonával svoju prácu bez predchádzajúcich upozornení a bez akýchkoľvek výčitiek. Poukazuje na judikatúru napr. Rozhodnutie NS SR 3Cdo/173/2006, kde aj osoba zamestnanca je veľmi dôležitá pre posúdenie či bol daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. K námietke žalovaného, že žalovaný 2/ nie je pasívne legitimovaný, uvádza, že okamžité skončenie pracovného pomeru vyhotovil vyslovene žalovaný 2/ bez akejkoľvek zmienky, že ide o pracovný pomer medzi žalovaným 1/ a žalobcom. Napriek tomu, že na všetkých ostatných dokumentoch, pracovnej zmluve, dodatkoch, je uvedený aj žalovaný 1/ ako zamestnávateľ a aj žalovaný 2/ ako zriaďovateľ zamestnávateľa.

8. Z výsluchu Mgr. Márie Hančinskej, štatutárnej zástupkyne žalovaného 1/, vyplynulo, že sa nevie vyjadriť k skutkovým okolnostiam predmetnej veci, nakoľko ako riaditeľka školu prevzala k 01.09.2015, v dobe ktorá uvedenému predchádzala chodila na rokovania ohľadne prípravy, najmä čo sa týkalo prevzatia zamestnancov po zrušení školy. Na týchto rokovaníach sa zúčastňoval aj žalobca, vyjadril sa, že nemá záujem nastúpiť. Pokiaľ ide o zistenia NKÚ ohľadne duplicitného vyplácania mzdy dvom zamestnancom školy, žalovaný 2/ musel vyplatiť podľa protokolu z kontroly NKÚ finančné prostriedky vo výške 3.925,91 Eur ako odvod a následne bola táto suma vymáhaná od žalobcu. Jej zaplatenie bolo uložené žalobcovi súdnym rozhodnutím, a je vymáhané v exekučnom konaní. Táto bola uplatnená v spojení s vyplatením náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť žalobcu bez súhlasu zriaďovateľa a súd vo veci vydal platobný rozkaz dňa 31.10.2018. Pokiaľ ide o text v Dodatku č. 5 k Dohode o zmene pracovných podmienok, v zmysle ktorého je akékoľvek porušenie všeobecne právnych predpisov sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny chápe to tak, že riaditeľ musí dodržiavať množstvo predpisov, príkazov i keď by sa uvedené mohlo javiť ako „nefér“. Žalobca mal právo určiť pracovnú pohotovosť zamestnancom, nie sám sebe, túto pracovnú pohotovosť mu môže určiť len zamestnávateľ - zriaďovateľ. V prípade, že je pracovná pohotovosť zamestnancovi určená, je tento príplatok uvedený aj v Určení funkčného platu, resp. pracovnom dekréte. V súčasnosti má škola namontovaný alarm, je opakovane volaná keď tento alarm niekto naruší ale nevedlo ju to k tomu, že by si určila pracovnú pohotovosť za účelom jej obsluhy. Ohľadne pochybenia a to duplicitné vyplatenie mzdy dvom zamestnancom školy, pokiaľ má zamestnanec uvedené zaradenie ako vychovávateľ, vykonáva pracovnú činnosť mimo pracovného procesu, teda mimo vyučovania, a pričom v predmetnej veci v tej istej dobe zároveň dvaja zamestnanci školy viedli i krúžky, čo bolo označené ako duplicitné. Má za to, že nie je povinnosťou žalovaného 1/ skúmať, či sú u neho pracovné výkazy spomínané žalobcom, a v škole nie je možné pracovné zaradenie - vychovávateľ, len na internáte. Že žalobca mal právo určiť pracovnú pohotovosť zamestnancom, nie sám sebe, túto pracovnú pohotovosť mu môže určiť len zamestnávateľ - zriaďovateľ.

9. Z výsluchu Ing. Daniely Hilčíkovej poverenej zamestnankyne žalovaného 2/ bolo zistené, že má za to, že námietky žalobcu k Protokolu o výsledku kontroly nič menenia na tom, že pracovná pohotovosť musí byť nariadená alebo dohodnutá a mala byť uvedená v platobnom dekréte. Akýkoľvek príplatok je poskytovaný riaditeľovi na základe osobitnej žiadosti, štatutárnym orgánom v oblasti platobných pomerov je vždy predseda samosprávneho kraja, s ktorým musia byť platobné náležitosti odsúhlasené. Pokiaľ ide o duplicitné vyplácanie, pracovná činnosť bola zaznamenaná jednak v pracovnej náplni a jednak v mimoškolskej činnosti. V oboch prípadoch išlo o prostriedky verejné, teda o príspevok na prenesený výkon štátnej správy, čím došlo k porušeniu zákonných ustanovení o rozpočtových pravidlách verejnej správy. Došlo k porušeniu dohody podľa ktorej zodpovedá žalobca za dodržiavanie záväzných predpisov, príkazov, pokynov a smerníc, pričom toto porušenie sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Poukázala na to, že cca každé tri roky mali vykonávať kontrolu hospodárenia a efektívneho využívania nakladania s verejnými prostriedkami, pričom pri kontrole v decembri 2014 boli zistené nedostatky ohľadne čerpania nadčasov, vyplácania cestovných príkazov, kedy dochádzalo k neefektívnemu využívaniu peňazí, v dôsledku čoho bolo nutné navýšiť rozpočtové prostriedky. Kontrola bola vykonaná na základe zák.č. 596/2003 Z.z. na efektívnosť využívania finančných prostriedkov a následne boli na základe zistení prijaté opatrenia. V priebehu celého polroka 2015 bola s vedením školy prerokovávaná možnosť úsporných opatrení a zmiernenie dopadov neefektívneho hospodárenia, hospodárenie bolo v ďalšom období podrobnejšie sledované.

10. Z vyjadrenia žalovaného 1/,2/ prostr. právneho zástupcu vyplynulo, že podľa zápisu z doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 04.06.2015 sa prvý krát zamestnávateľ pokúšal doručiť uvedené žalobcovi na pracovisku. Nakoľko toto bolo zmarené, následne dňa 16.06.2015 sa pokúšal doručovať mu túto písomnosť na adresu jeho posledného bydliska. Pokus bol neúspešný, nakoľko žalobca nereagoval, hoci podľa mal byť v domácej liečbe. Vzhľadom k tomu dňa 23.06.2015 bol urobený pokus o ďalšie doručenie v súčinnosti s pracovníkmi SP vykonávajúcimi kontrolu vyplácania nemocenských dávok, ale pokus skončil obdobne. Preto bolo pristúpené k doručovaniu písomnosti prostredníctvom pošty, zásielka sa vrátila odosielateľovi neprevzatá dňa 21.07.2015. Pri postupe podľa § 38 ZP v spojení s § 77 ZP je žaloba zmeškaná. Okamžité skončenie pracovného pomeru je doručené resp. nastala fikcia doručenia podľa zákona, a nemožno počítať dobu dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, tak ako si počíta žalobca od 22.7. ale už prvým zmareným prevzatím tejto zásielky. I v prípade posledného doručovania pracovný pomer skončil 21.07. a lehota počítaná podľa § 122 OZ v mesiacoch, musí mať rovnaké označenie, v predmetnej veci 21.9. a žaloba prišla až 22.9., čiže po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Pokiaľ ide o vec samu, má za to, že okamžité skončenie PP je platné, nie je nezrozumiteľné, je nezameniteľné, žalobcovi je zrejme na základe čoho mu bol okamžite skončený pracovný pomer, je dostatočne určité. Protokol o výsledku kontroly NKU SR má viac menej povahu verejnej listiny. Žalobcovi bolo zrejme, že ako riaditeľ organizácie bol povinný dodržiavať zákonné ustanovenia a predpisy najmä v oblasti finančnej sféry a že porušenie tejto oblasti sa považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny i s poukazom na Dohodu o zmene pracovných podmienok č.5 zo dňa 31.12.2014, ktorú žalobca podpísal. Neobstojí námietka žalobcu o nezrozumiteľnosti a neurčitosti právneho úkonu, nakoľko aj v zmysle judikatúry, nie je potrebné u skutku rozvádzať ho do konkrétnosti, ale je postačujúce opisným spôsobom uviesť dôvody, protokol z kontroly je v okamžitom skončení jednoznačne špecifikovaný. Neobstojí ani jeho námietka o tom, že s jeho prácou bola opakovane spokojnosť a nič mu nebolo vytknuté. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru boli včas uplatnené. Žalovaný 2/ namieta svoju pasívnu legitímáciu, nakoľko vykonával štatutárne funkcie zo zákona, ako zriaďovateľ vykonával štatutárne funkcie namiesto riaditeľa školy. Subjektom pracovnoprávneho vzťahu však nie je a preto nie je dôvod na to, by bol sporovou stranou v individuálnom pracovnoprávnom spore.

11. Z vyjadrenia žalovaného 2 prostredníctvom právneho zástupcu vyplynulo, že v súčasnosti prebieha exekučné konanie na základe právoplatne skončeného súdneho konania sp.zn.12C/20/2017 o zaplatenie sumy 3.925,91Eur s prísl., a to spôsobenej škody spočívajúcej v odvode tejto sumy vyčíslenej kontrolou NKÚ ako porušenie finančnej disciplíny, ktorú sumu musela odviesť zo svojich rozpočtových prostriedkov nástupnícka škola SOŠOaS. Čo sa týka podpisu Ing. Jaroslava Bašku na dokumente Okamžité skončenie pracovného pomeru, dôvodí použitím ustanovenia § 4 zákona č. 552/2003 Z.z. Dodal, že v súčasnosti prebieha exekučné konanie na základe právoplatne skončeného súdneho konania sp.zn.12C/20/2017 o zaplatenie sumy 3.925,91Eur s prísl., a to spôsobenej škody spočívajúcej v odvode tejto sumy vyčíslenej kontrolou NKÚ ako porušenie finančnej disciplíny, ktorú

sumu musela odvieť zo svojich rozpočtových prostriedkov nástupnícka škola SOŠOaS. o výkone práce vo verejnom záujme. Dodal, že odsúhlasenie príplatku za pracovnú pohotovosť žalobcovi bývalým županom Sedláčkom, sa v evidencii žalovaného 2/ nenachádza. Tento príplatok by mal byť uvedený v platobnom výmere, resp. v určení funkčného platu, podpísanom zriaďovateľom, čo sa však nestalo, nešlo o oprávnené vyplácanie príplatku, ako bolo aj konštatované.

12. Súd z pracovnej zmluvy č.62/2002/Škol. uzatvorenej medzi stranami sporu zistil, že zmluva bola uzatvorená naposledy medzi zriaďovateľom zamestnávateľa žalovaným2/, zamestnávateľom žalovaným1/ a žalobcom dňa 01.07.2002 na dobu neurčitú s dohodnutým druhom práce riaditeľ právneho predchodcu žalovaného 1/. Podľa Dohody o zmene pracovných podmienok č.5 zo dňa 31.12.2014, ktorou bola s účinnosťou od 01.01.2015 zmenená a doplnená pracovná zmluva č.62/2002/Škol., bola pracovná zmluva žalobcu doplnená o znenie: " Zamestnanec zodpovedá za dodržiavanie záväzných predpisov a/ alebo riadiacich aktov zriaďovateľa najmä príkazov, pokynov, smerníc, zásad, pričom ich porušenie sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny".

13. Z Okamžitého skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.06.2015 daného žalobcovi žalovaným 2/ vyplynulo, že dňa 22.05.2015 bol Najvyšším kontrolným úradom Slovenskej republiky predložený žalovanému 2/, ktorý je zriaďovateľom právneho predchodcu žalovaného 1/ "Protokol o výsledku kontroly hospodárenia s finančnými prostriedkami a nakladania s majetkom v subjektoch štátnej správy a územnej samosprávy". Kontrola bola vykonaná na základe poverenia č. 1304/01 zo dňa 23.03.2015. Bolo konštatované, že kontrola preukázala viaceré porušenia zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy, keď finančné prostriedky školy boli využívané nad rámec krytia nevyhnutných potrieb vyplatením náhrady za pracovnú pohotovosť, na ktorú žalobca ako štatutárny zástupca školy nemal nárok bez stanovenia alebo súhlasu zriaďovateľa. Umožnil neoprávnené čerpanie rozpočtových prostriedkov školy, keď boli dvom zamestnancom školy duplicitne uhradené platby za vykonanú prácu v rámci svojej hlavnej pracovnej činnosti ako aj za činnosti vedenia krúžkov. Tým bola v oboch prípadoch porušená finančná disciplína v zmysle citovaného zákona. Tiež bolo preukázané porušenie Zákonníka práce, keď nebola správne vedená evidencia pracovného času zamestnávateľom, a v prípade zamestnanca, ktorý vykonal zahraničnú pracovnú cestu bola evidovaná aj jeho celodenná prítomnosť na pracovisku. Porušenie zákona o cestovných náhradách bolo preukázané, keď v dvoch prípadoch neboli predložené vyúčtovania služobných ciest zamestnancov v stanovenej lehote zamestnávateľovi a v dvanástich prípadoch nebola zamestnávateľom dodržaná lehota na vyúčtovania pracovnej cesty. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a porušenia zákonov, ktoré v zmysle ustanovení Dohody č. 5 k pracovnej zmluve č. 62/2002/Škol. Sa považujú za závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcu, končí s ním okamžite pracovný pomer v zmysle § 68 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení dňom doručenia písomnosti. Zároveň končí aj poverenia na riadenie školy zo dňa 20.02.2014. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovou organizáciou školy dňa 04.06.2015.

14. Z listu žalobcu zo dňa 02.09.2015 žalovanému 2/ označenému ako vyjadrenie k výpovedi bolo zistené, že žalobca oznámil 2/, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a neoprávnené a trvá na ďalšom zamestnávaní.

15. Z vyjadrenia k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobcu zo dňa 08.09.2015 vyplynulo, že žalovaný 2/ odpovedal žalobcovi, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru.

16. Z Protokolu Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky o výsledku kontroly hospodárenia s finančnými prostriedkami a nakladania s majetkom v subjektoch štátnej správy a územnej samosprávy zo dňa 23.03.2015 v Strednej odbornej škole podnikania Veľkomoravská 14, Trenčín bolo zistené, že kontrola preukázala v dvoch prípadoch porušenia zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy, keď finančné prostriedky školy boli využívané nad rámec krytia nevyhnutných potrieb vyplatením náhrady za pracovnú pohotovosť riaditeľovi školy bez stanovenia alebo súhlasu zriaďovateľa a keď dvom zamestnancom bola duplicitne uhradená mzda za vykonanú prácu v rámci svojej pracovnej činnosti ako aj činnosti vedenia krúžkov. Zároveň tým bola v oboch prípadoch porušená finančná disciplína v celkovej sume 3.925,91 Eur. Bolo konštatované, že kontrolou bolo zistené, že v rámci systému ochrany budovy školy boli trom zamestnancom vyplácané príplatky za pracovnú pohotovosť z dôvodu riešenia poplašných signálov. Vzhľadom k tomu, že nebolo možné určiť iného zamestnanca školy, ktorý by mal takéto oprávnenie vyplývajúce z opisu pracovnej činnosti a zodpovednosti bol jedným z týchto troch zamestnancov riaditeľ školy. Počas celého roka 2014 bol súčasťou hrubej mzdy riaditeľa

školy príplatok za pracovnú pohotovosť v celkovej sume 2.798,81 Eur, vyplácanie ktorého nebolo odsúhlasené zriaďovateľom, pričom táto skutočnosť nebola zriaďovateľovi ani oznámená. Vyplácaním príplatku za pracovnú pohotovosť riaditeľovi školy na základe vlastného rozhodnutia bez súhlasu zriaďovateľa boli použité verejné prostriedky - príspevok na prenesený výkon štátnej správy poskytnutý zo štátneho rozpočtu prostredníctvom rozpočtu zriaďovateľa školy v celkovej sume 2.798,81 eur nad rámec krytia nevyhnutných potrieb, čo bolo v rozpore s ustanovením § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rozpočtových pravidlách verejnej správy“), podľa ktorého sa verejné prostriedky môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov a subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia. Takýmto použitím verejných prostriedkov na neschválený príplatok za pracovnú pohotovosť riaditeľa školy v celkovej sume 2.798,81 Eur bola zároveň porušená finančná disciplína podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm.b/ zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy, podľa ktorého je porušením finančnej disciplíny poskytnutie alebo použitie verejných prostriedkov nad rámec oprávnenia, ktorým dôjde k vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov. Kontrolou bolo zistené, že škola uzatvárala dohody o pracovnej činnosti so zamestnancami v pracovnom pomere na vykonávanie krúžkovej činnosti vždy na príslušný školský rok. Ďalej boli uzatvorené dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti s vlastnými zamestnancami, ako aj s tretími osobami, na zabezpečenie rôznych služieb, a to protipožiarna ochrana, tlmočenie, metodická činnosť, riadenie projektu, vyučovanie náboženskej výchovy, správa webovej stránky, vedenie administratívy, údržba a oprava šijacej techniky a brúsenie nožníc. Porovnaním predmetov činnosti podľa pracovných zmlúv zamestnancov školy s predmetom činnosti uvedeným v dohodách o pracovnej činnosti na vykonávanie krúžkovej činnosti zamestnancov bolo zistené, že dvaja zamestnanci školy mali v roku 2014 rovnaký predmet činnosti - vedenie krúžkovej činnosti dohodnutý súčasne v pracovnej zmluve ako jednu z viacerých pracovných činností aj v dohode o pracovnej činnosti. Preverení mzdovej evidencie bolo zistené, že v roku 2014 bola dvom zamestnancom školy vyplatená hrubá mzda na základe štyroch dohôd o pracovnej činnosti (osobitná dohoda o pracovnej činnosti na každý školský rok, t.j. jedna dohoda do 30.06.2014 a druhá od 01.10.2014) v celkovej sume 1.127,10 Eur, pričom mzda z hlavného pracovného pomeru im nebola adekvátne krátená. Vyplatením finančných prostriedkov za jedenkrát vykonanú prácu dvom zamestnancom na základe pracovnej zmluvy a súčasne druhý krát na základe dohôd o pracovnej činnosti v celkovej sume 1.127,10 Eur boli použité verejné prostriedky nad rámec krytia nevyhnutných potrieb, čím nebol dodržaný postup v zmysle ustanovenia § 19 ods. 6 zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy, podľa ktorého sa verejné prostriedky môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb. Dvojnásobným vyplatením verejných prostriedkov za raz vykonanú prácu boli zároveň použité verejné prostriedky nad rámec oprávnenia, čím bola porušená finančná disciplína v zmysle ustanovenia § 31 ods. 1 písm. b/ zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy, podľa ktorého je porušením finančnej disciplíny poskytnutie alebo použitie verejných prostriedkov nad rámec oprávnenia, ktorým dôjde k vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov. Pokiaľ ide o cestovné príkazy škola viedla evidenciu cestovných príkazov (ďalej len „CP“) ručne v papierovom zošite. V roku 2014 bolo zaevidovaných spolu 144 tuzemských CP a osem zahraničných CP. Kontrolou bolo zistené, že v evidencii CP bolo mimo časového poradia zaevidovaných päť CP (číslo 89-93) v mesiaci jún a 11 CP v mesiaci november (číslo 129-139), pričom tieto CP boli vystavené pre riaditeľa školy a zamestnanca školy. Preverená bola vybraná vzorka 17 CP. Kontrolou bolo zistené, že CP evidované pod číslami 34 a 52 boli zamestnancami predložené škole ako zamestnávateľovi na vyúčtovanie v lehote viac ako 10 pracovných dní od skončenia pracovnej cesty, čím bolo porušené ustanovenie § 36 ods.7 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o cestovných náhradách“). Vyúčtovaním 12 CP školou ako zamestnávateľom v lehote dlhšej ako 10 pracovných dní od predloženia písomných podkladov zamestnancom bolo porušené ustanovenie § 36 ods.8 zákona o cestovných náhradách. V súvislosti s kontrolou CP bola preverená správnosť evidencie pracovnej doby zamestnancov a kontrola preukázala rozdiely v evidencii pracovnej doby a vo vyúčtovaní CP. Dochádzka bola evidovaná v papierovej podobe, keď zamestnanci školy každý deň na samostatnom liste vyznačili čas svojho príchodu do práce a odchodu z práce a pripojili svoj podpis. Neprítomnosť v práci bola označená dôvodom neprítomnosti. Rozdiely boli zistené pri CP č. 136, kedy bol zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste bez uplatnenia cestovných náhrad a zároveň podľa evidencie dochádzky odpracoval riadne celý deň. Spolucestujúci podľa predmetného CP mali v dochádzke riadne vyznačenú služobnú cestu. Evidencia pracovného času nebola zamestnávateľom vedená správne, a tým bolo porušené ustanovenie § 99 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu pracovného času,

práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Úroveň vnútorného kontrolného systému: Vnútorný kontrolný systém školy bola nastavený prostredníctvom interných smerníc upravujúcich obeh účtovných dokladov a spôsob vykonávania finančnej kontroly podľa ustanovení zákona č. 502/2001 Z.z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o finančnej kontrole a vnútornom audite“). V rámci posúdenia funkčnosti vnútorného kontrolného systému boli pri kontrole CP zistené nedostatky pri dodržiavaní zákona o finančnej kontrole vzťahujúce sa jej fungovanie. Kontrolou zahraničného CP č. 4 bolo zistené, že súhlas s vykonaním cesty a súhlas s vyúčtovaním vykonala osoba, ktorá sa zúčastnila uvedenej pracovnej cesty, teda nebolo zabezpečené oddelenie rozhodovacích právomocí od právomocí zamestnancov zodpovedných za realizáciu finančnej operácie, a tým nebolo dodržané ustanovenie § 8 písm. c/ zákona o finančnej kontrole a vnútornom audite, podľa ktorého vedúci orgánu verejnej správy zodpovedá za zabezpečenie vzájomnej nezlučiteľnosti a oddelenia rozhodovacích právomocí vedúcich zamestnancov od právomocí zamestnancov zodpovedných za realizáciu finančnej operácie a od právomocí zamestnancov zodpovedných za vedenie účtovníctva. Zároveň kontrolou zahraničného COP č. 7 bolo zistené, že predbežná finančná kontrola bola vykonaná až tri mesiace po uskutočnení pracovnej cesty. Takto vykonaná predbežná finančná kontrola bola vykonaná oneskorene a tým nebolo dodržané ustanovenie § 9 ods. 4 zákona o finančnej kontrole a vnútornom audite, podľa ktorého finančnú operáciu nemožno vykonať alebo v nej pokračovať bez jej overenia predbežnou finančnou kontrolou. Pribežná a následná finančná kontrola nebola v škole v roku 2014 vykonaná. Je zaznamenané, že s obsahom protokolu o výsledku kontroly bol oboznámený dňa 05.05.2015 riaditeľ PhDr. Vladimír W..

17. Z vyjadrenia žalobcu zo dňa 05.05.2015, doručeného NKÚ SR dňa 07.05.2015 označeného ako Vyjadrenie riaditeľa školy k predloženému protokolu o výsledku kontroly vyplynulo, že k bodu dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov pri hospodárení s verejnými prostriedkami a nakladaní s majetkom uviedol nasledovné: Bezpečnosť a ochrana objektu školy je zabezpečená formou ochrany prostredníctvom Policajného zboru Trenčín - ochrana objektov. Škola je napojená na pult ochrany. Súčasťou zmluvy o ochrane objektov je zabezpečiť minimálne 3 osoby - zamestnancov školy, ktorí budú vykonávať pracovnú pohotovosť z dôvodu riešenia poplašných signálov. Vykonávať túto činnosť môžu iba osoby - zamestnanci školy, ktorí disponujú oprávnením vstupovať do objektu školy s pridelením zabezpečovacieho kódu. Kód majú pridelený riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy, 2 školníci, 2 vrátnici - informátori, spolu 6 zamestnancov. Pracovnú pohotovosť môžu vykonávať iba 3 z nich, nakoľko traja sú mimo Trenčína. Z tohto dôvodu pracovnú pohotovosť vykonáva školník, zástupca riaditeľa školy a riaditeľ školy. Táto skutočnosť bola oznámená riaditeľom školy bývalému odboru školstva TSK, ale nie je o tom písomný záznam. Riadne má z mzdových dokladov zdokumentovanú pracovnú pohotovosť, odovzdané výkazy práce. Vzhľadom na dôležitosť zabezpečenia ochrany objektu školy, svoju odmenu za pracovnú pohotovosť nepovažujem za nehospodárne a neefektívne použitie verejných prostriedkov. K vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov z dôvodu pracovnej pohotovosti nedošlo, nakoľko v rozpočte školy je zohľadnená rozpočtová položka - pracovná pohotovosť. Jeho pochybením ako riaditeľa školy je, že neoznámil túto skutočnosť písomne vedeniu TSK. Neurobil to zámerne ani so žiadnym úmyslom. V účtovnom výkazníctve bola vždy vykázaná jeho pracovná pohotovosť, zriaďovateľ TSK nemal k tejto skutočnosti žiadne výhrady. K bodu Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru poukázal na nasledovné skutočnosti: Zabezpečenie krúžkovej činnosti žiakov v škole je zabezpečené prostredníctvom Vzdelávacích poukazov - účelová štátna dotácia a dvoma pedagogickými zamestnancami školy - referenti mimoškolskej výchovy. Činnosť krúžkov v rámci vzdelávacích poukazov je realizovaná dohodami o pracovnej činnosti na vykonávanie a vedenie krúžkov, ktoré schvaľuje riaditeľ školy v príslušnom školskom roku, o čom je úradný záznam. V škole pracujú dvaja referenti mimoškolskej činnosti, ktorých pracovnou náplňou nie je len vedenie krúžkov, ale aj iná pracovná činnosť, vedenie školskej knižnice, vedenie skladu modelov, vedenie fondu učebníc, náborové akcie, propagácia školy, organizovanie súťaží. U dvoch zamestnancov bol jeden krúžok v rámci vzdelávacích poukazov, krúžok pohybovej a tanečnej prípravy a krúžok moderného a scénického tanca, o ktoré majú žiaci mimoriadny záujem nad rámec pracovnej náplne referentov mimoškolskej činnosti. Nedopatrením v pracovnej náplni dvoch pedagogických zamestnancov boli uvedené tieto dva krúžky, ktoré sa vykonávali na dohodu o pracovnej činnosti. Nedošlo k dvojnásobnému vyplateniu verejných prostriedkov za uvedenú činnosť, verejné prostriedky neboli použité nad rámec oprávnenia a nedošlo k vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov, jedná sa o administratívnu chybu v pracovnej náplni referentov mimoškolskej činnosti.

18. Z úradnej činnosti súdu bolo zistené, že rozhodnutím č. 16/1308/16/075 zo dňa 12. júla 2016 Úrad vládneho auditu, T. G. Masaryka 10, Zvolen, ako príslušný správny orgán podľa ustanovenia § 4 ods. 4 písm. h/ zákona č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa § 46 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov príspevkovej organizácii Strednej odbornej škole obchodu a služieb, ul.P. Jilemnického 24, 912 50 Trenčín, IČO 00 351 803 (ďalej len „SOŠOaS“), uložil povinnosť odvieť, finančné prostriedky, vo výške porušenia finančnej disciplíny v sume 3.925,91 Eur, s odôvodnením, že Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky, expozitúra Trenčín (ďalej len „NKÚ“), vykonal v príspevkovej organizácii: Stredná odborná škola podnikania, Veľkomoravská 14, 911 05 Trenčín, IČO 42 414 51 (ďalej len „škola“) na základe poverenia č. 1304/01 zo dňa 23.03.2015 kontrolu hospodárenia s finančnými prostriedkami a nakladania s majetkom v subjektoch štátnej správy a územnej samosprávy. Protokol o výsledku kontroly (ďalej len „Protokol“) bol zápisnične prerokovaný dňa 11.05.2015 a boli zistené porušenia finančnej disciplíny na základe ktorých škola čerpala normatívne finančné prostriedky, (poskytnuté TSK podľa rozpisu finančných prostriedkov podľa ustanovenia § 4 ods. 1 a 4 zákona č. 597/2003 Z.z.), nad rámec oprávnenia v sume spolu 3.925,91 Eur (2.798,81 + 1.127,10) a tým nepoužila verejné prostriedky na krytie nevyhnutných potrieb podľa ustanovenia § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z.z. v spojení s ustanovením § 4 ods. 1 a 4 zákona č. 597/2003 Z.z. Škola tým porušila finančnú disciplínu podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. b/ zákona č. 523/2004 Z.z., t.z. verejné prostriedky boli použité nad rámec oprávnenia, ktorým došlo k ich vyššiemu čerpaniu v sume 3.925,91 Eur.

19. Z Všeobecne záväzného nariadenia Trenčianskeho samosprávneho kraja č. 15/2015 schváleného uznesením č. 234/2015 zo dňa 26.januára 2015 vyplynulo, že uvedeným bola dňom 31.08.2015 zrušená Stredná odborná škola podnikania, Veľkomoravská 14, Trenčín so sídlom Veľkomoravská 14,911 34 Trenčín.

20. Podľa § 19 ods.6 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rozpočtových pravidlách verejnej správy“) verejné prostriedky sa môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia. 21) Subjekt verejnej správy je povinný pri poskytovaní preddavkov z verejných prostriedkov postupovať podľa odsekov 8 až 10.

21. Podľa § 31 ods.1 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy porušením finančnej disciplíny je poskytnutie alebo použitie verejných prostriedkov nad rámec oprávnenia, ktorým dôjde k vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov.

22. Podľa § 36 ods.7,8 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o cestovných náhradách“) zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skočenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená. 8) Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

23. Podľa §82 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a, d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na

uspokojovanie ich sociálnych potrieb, e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny, f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

24. Podľa § 96 ods.1,2, 4, 6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. (2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. (4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. (6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

25. Podľa § 99 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

26. Pracovný pomer možno skončiť okamžitým skončením pracovného pomeru / § 59 ods. 1 písm. d Zákonníka práce /.

27. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu /§ 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce/.

28. Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol./§68 ods.2 veta prvá Zákonníka práce/.

29. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť./§ 70 Zákonníka práce/.

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

31. Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmeny a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi priamo na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou alebo doporučenou zásielkou./§ 38 ods. 1 Zákonníka práce/.

32. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa ako doporučenú zásielku s doručenkou a s poznámkou "do vlastných rúk"./ § 39 ods. 2 Zákonníka práce /.

33. 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./§ 38 ods. 4 Zákonníka práce/.

34. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ktorý zákon sa podľa § 1 ods. 2 písm. b/ vzťahuje aj na zamestnancov základných a stredných škôl zriadených vyšším územným celkom), na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

35. Podľa § 4 prvá veta zákona č. 552/2003 Z. z. právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil.

36. Podľa § 7 ods. 3 Zákonníka práce so zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

37. Individuálnym pracovnoprávnym sporom na účely Civilného sporového poriadku sa rozumie spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý vyplýva z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov (§ 316 ods. 1 CSP); nejde teda o spor medzi zamestnancom a tým, ktorý konal v mene zamestnávateľa.

38. V pracovnoprávných vzťahoch riaditeľa školy koná za zamestnávateľa (v jeho mene, a nie teda v mene jeho zriaďovateľa) starosta obce. Rovnako, pracovnoprávne úkony, ktoré inak voči podriadeným zamestnancom robí v mene zamestnávateľa riaditeľ školy, bude voči riaditeľovi školy robiť starosta. Pôjde pritom o úkony v mene školy. Ak je štatutárny orgán právnickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu, je zamestnancom tej právnickej osoby, ktorú riadi; nie je teda zamestnancom zriaďovateľa. Z vyššie uvedeného vyplýva, že výkon práv zriaďovateľa rozhodne nie je možné zamieňať s výkonom práv zamestnávateľa a pri úvahe o existencii pasívnej legitímácie v prípade žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru treba dôsledne rozlišovať medzi vznikom a výkonom funkcie riaditeľa školy a jeho pracovným pomerom na jednej strane a skončením výkonu funkcie riaditeľa odvolaním a medzi skončením jeho pracovného pomeru na strane druhej, ako pomerne zložitými vzťahmi vyplývajúcimi z dvojakého postavenia riaditeľa školy, v ktorom sa spája výkon funkcie s pracovným pomerom. Podľa dovolacieho súdu, je potrebné rozlišovať dve roviny vzťahov riaditeľa školy, a to rovinu funkčnú, t. j. funkčný vzťah riaditeľa k škole a k obci, a rovinu pracovnoprávnú, t. j. pracovnoprávny vzťah riaditeľa k škole. (uznesenie NS SR zo 17. 9. 2020, sp. zn. 8Cdo/140/2019).

39. Vzhľadom k uvedenému žalobca ako štatutárny orgán právnickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu, bol zamestnancom právnickej osoby, ktorú riadil, žalovaného 1/ resp. jeho právneho predchodcu, nie je teda zamestnancom zriaďovateľa žalovaného 2/. Z tohto dôvodu žalovaný 2/ nie je pasívne legitimovaný v spore. Vecná legitímácia vyjadruje postavenie účastníka konania v hmotnoprávnom vzťahu (niekedy aj v procesnoprávnom vzťahu), ktoré v konečnom dôsledku vedie k úspechu alebo neúspechu v konaní. Účastník konania, ktorý je nositeľom hmotnoprávnej povinnosti (záväzku), má pasívnu legitímáciu. Vecná legitímácia sa na začiatku konania tvrdí. Súd žalobe vyhovie len vtedy, ak žalobca žaluje osobu, ktorá je nositeľom hmotnoprávnej povinnosti. Ak sa to v konaní nedokáže, súd žalobu zamietne so záverom o nedostatku pasívnej vecnej legitímácie žalovaného bez ohľadu na prípadné zistenie, že nositeľom pasívnej vecnej legitímácie je iný subjekt, ktorého ale žalobca za žalovaného neoznačil (uznesenie Najvyššieho súdu SR z 18. januára 2012, sp. zn. 6 Cdo 214/2011 <aspi://module='JUD'&link='JUD78503SK'&ucin-k-dni='30.12.9999'>). Na základe uvedeného súdu nezostávalo iné, než žalobu proti žalovanému 2/ pre nedostatok pasívnej vecnej legitímácie žalovaného 2/ v tomto spore zamietnuť.

40. Predmetom konania je neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z pracovného pomeru daného žalobcovi listom zo dňa 04.06.2015. V konaní bolo nesporné, že žalobca pracoval u právneho predchodcu žalovaného 1/, ktorého zriaďovateľom bol žalovaný 2/ na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy ako riaditeľ školy. V konaní bolo preukázané, že žalovaný 2/ dal žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru kvalifikované podľa ust. § 68 Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť žalobcovi bola splnená len čo ju pošta vrátila odosielateľovi, žalovanému 2/ ako nedoručiteľnú, teda dňa 21.07.2015. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobca uplatnil na súde dňa 21.09.2015, v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

41. Konkretizácia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru môže byť rôzna; v mnohých prípadoch stačí celkom stručné uvedenie skutočností oprávňujúcich na rozviazanie pracovného pomeru týmto spôsobom, zhodné v podstate s ich uvedením v Zákonníku práce a zakladajúcich dôvod pre tento

disciplinárny postih, ale vždy tak, aby zamestnancovi bolo zrejmé, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa mu vytýka, a je teda dôvodom skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce požaduje, aby bol dôvod vymedzený takým spôsobom, aby bolo zrejmé, v akých skutkových okolnostiach spočíva dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Rovnako ako v prípade výpovede nie je možné dôvod okamžitého skončenia dopĺňať ani dodatočne meniť.

42. Z hľadiska hmotnoprávných náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 70 Zákonníka práce, ako určitosti a nezameniteľnosti skutkovo vymedzeného dôvodu súd nezistil dôvody zakladajúce jeho neplatnosť, a považoval okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi za dostatočne skutkovo vymedzené. Je z neho nepochybné v akom konkrétnom konaní zamestnanca zamestnávateľ vidí závažné porušenie pracovnej disciplíny a zároveň takto uplatnené dôvody považoval za nezameniteľné s iným konaním žalobcu. Súd má za to, že údaj o čase, kedy malo dôjsť ku skutkom nie je potrebný, ak i bez tohto je nepochybné, prečo bol so žalobcom okamžite skončený pracovný pomer. Vzhľadom na gramatický výklad prejavu vôle zamestnávateľa s prihliadnutím na okolnosti veci súd nemal pochybnosť, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom tým, že boli preukázané viaceré porušenia zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy využívaním finančných prostriedkov školy nad rámec krytia nevyhnutných potrieb vyplatením náhrady za pracovnú pohotovosť, na ktorú žalobca ako štatutárny zástupca školy nemal nárok bez stanovenia alebo súhlasu zriaďovateľa, tým, že umožnil neoprávnené čerpanie rozpočtových prostriedkov školy, duplicitným uhradením platby za vykonanú prácu dvom zamestnancom školy v rámci hlavnej pracovnej činnosti ako aj za činnosti vedenia krúžkov čím bola v oboch prípadoch porušená finančná disciplína, porušením Zákonníka práce, nesprávne vedenou evidenciou pracovného času zamestnávateľom, porušením zákona o cestovných náhradách nepredložením vyúčtovania služobných ciest zamestnancov v stanovenej lehote zamestnávateľovi a nedodržaním lehoty na vyúčtovania pracovnej cesty.

43. K samotnému porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinnosti stanovených právnymi predpismi (najmä § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. c/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani nevymedzuje, z akých hľadísk je potrebné pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. (obdobne rozsudok NS SR sp. zn. 3 Cdo 12/2008).

44. Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahol jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zo súdnej praxe vyplýva, že závažnosť musí byť daná objektívne a nestačí, že porušenie určitých pracovných povinností označí zamestnávateľ ako závažné, a to ani v prípade, že tak učiní vo svojom internom predpise, s ktorým zamestnanca preukázateľne oboznámi ešte predtým, ako dôjde k porušeniu predmetnej pracovnej povinnosti zamestnancom.

45. V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru porušil pracovnú disciplínu tým, že na škole v ktorej vykonával funkciu riaditeľa preukázateľne došlo k porušeniam finančnej disciplíny na základe ktorých škola čerpala nad rámec oprávnenia normatívne finančné prostriedky, teda finančné prostriedky školy boli využívané nad rámec krytia nevyhnutných potrieb vyplatením náhrady za pracovnú pohotovosť, na ktorú žalobca ako štatutárny zástupca školy nemal nárok bez stanovenia alebo súhlasu zriaďovateľa. Umožnil neoprávnené čerpanie rozpočtových prostriedkov školy, keď boli dvom zamestnancom školy duplicitne uhradené platby za vykonanú prácu v rámci svojej hlavnej pracovnej činnosti ako aj za činnosti vedenia krúžkov, porušenie Zákonníka práce, nesprávnym vedením evidencie pracovného času zamestnávateľom a porušenie zákona o cestovných náhradách nepredložením vyúčtovania služobných ciest zamestnancov v stanovenej lehote zamestnávateľovi a nedodržaním lehoty na vyúčtovania pracovnej cesty zamestnávateľom. Použitím verejných prostriedkov nad rámec oprávnenia, ktorým došlo k ich vyššiemu čerpaniu spôsobil zamestnávateľovi škodu v sume 3.925,91 Eur. Žalobca nepreukázal, že v splnení povinnosti mu bránili objektívne okolnosti, ktoré nemohol prekonať, preto zavinenie na nespĺnení povinnosti je dané vo forme vedomej nedbanlivosti, keďže vedel, že svojím konaním môže porušiť pracovnú disciplínu, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí.

46. Súd sa nestotožnil s námietkami žalobcu v tom zmysle, že príplatok resp. náhrady za pracovnú pohotovosť mu bol vyplácaný v súlade so zákonom, jeho vyplácanie nebolo v minulosti pri predkladaní finančných analýz žalobcovi vytýkané, nakoľko pracovná pohotovosť na zabezpečenie nevyhnutných úloh vyžaduje jej nariadenie alebo dohodu so zamestnávateľom, pričom uvedené nebolo v konaní žalobcom preukázané. Súd má za to, že neobstojí ani námietka, že z duplicitného uvedenia jednej pracovnej činnosti v dvoch dokumentoch si NKU SR vyvodil nesprávny záver, že aj reálne bola týmto zamestnancom za krúžkovú činnosť vyplatená dvojnásobná mzda, nakoľko v prípade, že určitá pracovná činnosť bola popísaná aj dohode o pracovnej činnosti, aj v pracovnej zmluve bola takto vykonaná práca uhradená dvakrát čím došlo nesporne k porušeniu finančnej disciplíny a uvedené bolo dôvodne vytknuté ako porušenie pracovnej disciplíny a bolo jedným zo skutkových dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu.

47. Súd hodnotil prípady porušenie pracovnej disciplíny, ktoré boli dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom súd prihliadol k osobe žalobcu, ktorý dlhodobo vykonával funkciu riaditeľa predmetnej školy ako i k jeho dovtedajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností keď neboli zistené nedostatky v jeho prístupe k plneniu pracovných povinností. Zohľadnil však, že žalobca vykonával funkciu riaditeľa školy, ktorý predovšetkým musí dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy, riadiť, kontrolovať podriadených a zabezpečovať riadne hospodárenie s finančnými prostriedkami a nakladanie s majetkom. Neopomenuteľnou je i skutočnosť, že k vyplácaniu náhrady za pracovnú pohotovosť bez preukázaného nariadenia alebo súhlasu zriaďovateľa došlo vo vzťahu k žalobcovi a dôsledok porušenia pracovnej disciplíny, keď žalobca jej porušením spôsobil zamestnávateľovi škodu 3.925,91 Eur. Porušenia pracovnej disciplíny boli v súhrne objektívne závažné. Súd pritom pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí určité konanie zamestnanca v pracovnom poriadku alebo inom vnútornom predpise.

48. So zreteľom na uvedené súd dospel k záveru, že konanie žalobcu (z hľadiska intenzity) napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom oprávňovala zamestnávateľa k tomu, aby s ním okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Z týchto dôvodov súd rozhodol tak ako je uvedené vo výroku I. tohto rozsudku a žalobu ako nedôvodnú zamietol.

49. O trovách konania súd rozhodol podľa §§ 255 ods. 1 a 262 ods. 1 CSP a priznal žalovanému 1/,2/ nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu z dôvodu úspechu v konaní. Podľa ust. 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, na Okresnom súde Trenčín a to písomne, v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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,
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.