

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 16Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222606
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 04. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Kamila Nagyová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2018:2112222606.14

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava v konaní pred sudkyňou Mgr. Kamilou Nagyovou v právnej veci žalobcu: H. F., nar. XX.XX.XXXX, bytom Y. č. XXX/XXX, Y., zastúpený advokátom JUDr. Dušanom Kubánim, so sídlom Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: E. O., podnikajúci pod obchodným menom E. O. - G., so sídlom W. ulica, Smolenice, Z.: XX XXX XXX, zastúpený advokátom Mgr. Martinom Černákom, so sídlom Zochova 5, Bratislava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Súd priznáva žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručенou súdu dňa 07.11.2012 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 13.09.2012 podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (v znení účinnom ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru 13.09.2012 „ďalej len Zákonník práce“).

2. Žalobu odôvodnil tým, že žalobca je so žalovaným v pracovnom pomere odo dňa 18.10.2010. Po určení rozsudkom Okresného súdu Trnava sp. zn. 37Cpr/1/2012, že výpoveď žalovaného ako zamestnávateľa žalobcovi ako zamestnancovi z pracovného pomeru je neplatná, žalobca na základe prípisu žalovaného doručенého žalobcovi dňa 06.08.2012, nastúpil dňa 07.08.2012 do práce. Dňa 13.09.2012 predložil žalovaný zamestnávateľ žalobcovi dodatok k pracovnej zmluve, ktorým sa žalovaný snažil docieľiť zmenu dojednaných pracovných podmienok v neprospech žalobcu. Keď žalobca odmietol podpísať dodatok k pracovnej zmluve, žalovaný ústne oznámil žalobcovi, že mu dáva okamžitú výpoveď. Žalobca dňa 14.09.2012 písomne oznámil žalovanému zamestnávateľovi, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a žiada, aby ho aj naďalej nepretržite zamestnával a prideloval mu prácu. Písomné vyhotovenie okamžitého skončenia pracovného pomeru sa žalobcovi nedostalo do dispozície. Preto žalobca písomne dňa 14.09.2012 žiadal, aby mu žalovaný zamestnávateľ písomné okamžité skončenie pracovného pomeru v origináli alebo do fotokópii doručil, žalovaný odmietol. Taktiež si žalovaný zamestnávateľ nesplnil svoju zákonnú povinnosť - nevydal žalobcovi zápočtový list o odpracovanej dobe u zamestnávateľa za obdobie od 18.10.2010 do 13.09.2012. Až na písomnú výzvu zo dňa 17.09.2012 žalovaný žalobcovi zápočtový list zaslal poštou. Žalobca ďalej uviedol, že je toho názoru, že okamžité rozviazanie pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 13.09.2012, ktoré nebolo žalobcovi zo strany žalovaného doručенé, má obsahové a formálne nedostatky a dôvody, ktorými sa žalovaný snaží zdôvodniť okamžité skončenie pracovného pomeru (ďalej aj „OSPP“) sú nepravdivé. OSPP je neurčité, v rozpore s právnymi predpismi. Žalovaný je toho názoru, že sa v rámci pracovného

pomeru u žalovaného nedopustil žiadneho takého porušenia pracovnej disciplíny, ktoré by zadávalo príčinu resp. dôvod na možnosť zo strany žalovaného zamestnávateľa uplatniť OSPP podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Preto ho považuje za neplatné a neurčité.

3. Žalovaný sa k žalobe vyjadril podaním doručeným súdu dňa 07.01.2013. Uviedol, že nesúhlasí so skutkovým vymedzením okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 37Cpr/1/2012 - 36 zo dňa 06.06.2012 súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná; rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.07.2012. Výzvou zo dňa 18.07.2012 žalovaný zamestnávateľ vyzval žalobcu, aby nastúpil do práce. Žalobca uvádza, že táto mu bola doručená dňa 06.08.2012. Z predloženej kópie doručky vyplýva, že žalobca prevzal výzvu žalovaného dňa 03.08.2012. Dňa 07.08.2012 sa dostavil na prevádzku dielni na M. ulici v Y., na túto prevádzku nemá žalobca prístup a v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 tam nemal čo robiť. Preto žalobcu z prevádzky dielni okamžite vykázal, keď svojou prítomnosťou ohrozoval svoje zdravie, nakoľko sa pohyboval bez ochranných prostriedkov a jeho prítomnosť bola v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Žalobcovi pred bránou vysvetlil, že sa má hlásiť v zmysle výzvy zo dňa 18.07.2012 a pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 na prevádzke na W. ulici v Y., že si musí absolvovať všetky vstupné kontroly a vyšetrenia - lekársku prehliadku s potvrdením o zdravotnom stave, školenie BOZP. Zároveň mu povedal, že vzhľadom na charakter práce nemôže žalovaný vykonávať inú prácu v ďalšom pracovnom pomere. Žalovaný so slovami „on tu nemusí byť“ sa otočil a odišiel. Od 07.08.2012 absentoval v práci. Vzhľadom na absenciu v práci, v snahe zabrániť vzniku škody u žalovaného, druhou výzvou zo dňa 17.08.2012 vyzval žalobcu na nástup do práce. Táto bola žalobcovi doručená dňa 21.08.2012. Naďalej evidoval absenciu žalobcu v práci. Dňa 28.08.2012 zaslal žalobcovi tretiu výzvu na nástup do práce, túto žalobca prevzal dňa 10.09.2012. Dňa 03.09.2012 sa žalobca so žalovaným stretol asi o 09:00hod v areáli S. Y. republiky š. p. na M. ulici v Y., pričom žalobca tvrdil, že nastupuje do práce. Na to mu žalovaný povedal, že do práce mal nastúpiť na W. ulici o 06.00hod. Žalobca vyjadril súhlas, otočil sa a odišiel preč. Dňa 04.09.2012 sa dostavil o 06.00hod do práce na prevádzku na W. ulici, bol žalovaným poslaný na vstupnú prehliadku k lekárovi. Žalobca navštívil lekára, ktorý mu potvrdil priepustku s tým, že táto platí celý deň a žalobca už dňa 04.09.2012 do práce nenastúpil, priepustku odovzdal žalovanému dňa 05.09.2012. V ten deň o 06.00hod tvrdil, že nemá urobené všetky vyšetrenia, požiadal o ďalšiu priepustku na doplnenie ďalších vyšetrení. Zároveň požiadal o dovolenku dňa 06.09.2012, na ktorú ale nemal nárok s tým, že si musí zariadiť veci u druhého zamestnávateľa. Po opustení pracoviska dňa 05.09.2012 do práce v ten deň už nenastúpil. Dňa 07.09.2012 o 06.00hod požiadal žalobca o ďalšie pracovné voľno s tým, že si svoje pracovné záležitosti u druhého zamestnávateľa nestihol vybaviť a zároveň odovzdal potvrdené priepustky z dní 04.09.2012 a 05.09.2012. Dňa 10.09.2012 žalobca riadne nastúpil do práce, pracoval od 06.00hod do 15.30hod. Bol upozornený, že dňa 11.09.2012 sa v ranných hodinách uskutoční školenie BOZP. Žalobca dňa 11.09.2012 do práce nenastúpil, žalovaný mu vykázal absenciu. Dňa 12.09.2012 žalobca nastúpil do práce, odmietol vykonávať pridelenú prácu - išlo o pomocné práce, pretože žalobca neabsolvoval školenie BOZP - žalobca sa otočil a odišiel z pracoviska hneď po nástupe do práce. Dňa 13.09.2012 žalobca nastúpil na pracovisko riadne a včas. Pre absenciu žalobcu v práci od 27.07.2012, ktorú žalovaný hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, s ním žalovaný okamžite skončil pracovný pomer. Následne žalovaný poukázal na § 47 ods. 1 písm. b), § 81 Zákonníka práce. Osobne je toho názoru, že žalobca vzhľadom na existenciu ďalšieho pracovného pomeru nemal najmenší záujem pracovať u žalovaného zamestnávateľa, stále sa snažil len chytračiť, aby v následných súdnych sporoch mohol získať nejaké peniaze. Listinu o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný dňa 13.09.2012 približne o 06.15hod žalobcovi prečítal za prítomnosti dvoch svedkov, T. X. a X. H.. Následne listinu odovzdával žalobcovi oproti podpisu prevzatia listiny, čo žalobca odmietol so slovami neprevezmem, nepodpíšem. Žalovaný zamestnávateľ vyhotovil záznam o odmietnutí prijatia písomnosti zo dňa 13.09.2012. Tým bolo OSPP žalobcovi doručené v zmysle § 38 ods. 4 veta druhá Zákonníka práce. Následne túto skutočnosť oznámil Sociálnej poisťovni, zdravotnej poisťovni a listom zo dňa 20.09.2012, ktorý žalobca prevzal dňa 21.09.2012, zaslal žalobcovi zápočet, nakoľko osobné prevzatie pripraveného zápočtu zo dňa 14.09.2012 žalobca odmietol dňa 14.09.2012 podpísať.

4. Podľa § 470 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení zákona č. 87/2017 Z. z. (ďalej len „C.s.p.“), ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

5. Súd nariadil na prejednanie veci pojednávanie, na ktorom vykonal dokazovanie po prednese žaloby a vyjadrenia žalovaného k prednesu výsluchom žalobcu, výsluchom žalovaného, oboznámením pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010, nesúhlasom žalobcu s rozviazaním pracovného pomeru a oznámenie o trvaní na jeho ďalšej existencii zo dňa 14.09.2012, žiadosťou žalobcu o zaslanie a doručenie dokladu o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 14.09.2012, žiadosťou o vyhotovenie a zaslanie zápočtového listu zo dňa 17.09.2012, písomným vyhotovením okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.09.2012, písomným podaním žalobcu pomenovaným ako Neumožnenie nástupu do práce a vykonávanie práce zo dňa 08.08.2012 adresovaným žalovanému, Oznámeniami žalobcu zo dňa 14.09.2012 adresovanými Všeobecnej zdravotnej poisťovni, Úradu práce, Sociálnej poisťovni, pobočky Trnava, o skončení pracovného pomeru, všetky doručené verejným orgánom dňa 17.09.2012, Výzvou žalovaného na nastúpenie do práce zo dňa 18.07.2012 a kópiou doručky potvrdzujúcej prevzatie písomnosti žalobcom dňa 03.08.2012, 2. Výzvou nástupu do práce zo dňa 17.08.2012 a kópiou doručky potvrdzujúcej prevzatie písomnosti žalobcom dňa 21.08.2012, 3. Výzvou nástupu do práce zo dňa 28.08.2012 a kópiou doručky potvrdzujúcej prevzatie písomnosti žalobcom dňa 10.09.2012, kópiami priepustiek s potvrdeniami od lekárov na deň 04.09.2012, 05.09.2012, Záznamom o odmietnutí prijatia písomnosti zo dňa 13.09.2012, výsluchom svedkov X. H., T. X., J. S., písomnými vyjadreniami právnych zástupcov v priebehu konania, rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 37Cpr/1/2012 - 36 zo dňa 06.06.2012.

6. Advokát žalobcu na pojednávaní uviedol, že výpoveď nebola žalobcovi doručená, neodmietol jej prevzatie. Skutočnosti uvedené vo výpovedi nie sú pravdivé a sú rozporné. Žalobca nemohol nastúpiť do práce skôr ako po právoplatnosti rozhodnutia v konaní 37Cpr/1/2012 resp. až po písomnej výzve žalovaného. Tvrdenie žalovaného, že žalobca vykazuje od 27.07.2012 absenciu, nemôže byť dôvodom výpovede z dôvodu, že žalobca dňa 27.07.2012 nemal doručenú výzvu na nástup. Textácia výpovede ohľadne nástupu a hlásenia sa do práce je zmätočná.

7. Žalobca na pojednávaní uviedol, že 6. alebo 7. augusta nastúpil do práce. Bol v dielni, potom prišiel pán O., kričal na neho, kto mu dovolil vstúpiť do dielne, vykázal ho von z dielne. Medzitým s niekým vzadu jednal. Kým prišiel, bol tam H. a D., jeho zamestnanci. Keď pán O. končil jednanie, išiel znova za ním, že sa hlási do práce a on mu povedal, aby vypadol, že o 9tej sa do roboty nechodí. Išiel domov. Ďalšie dni k odporcovi... išiel tam asi o 2 týždne na základe ďalšej výzvy a zase ho žalovaný vyhodil. U terajšieho zamestnávateľa robí od apríla 2012, keď ho žalovaný druhýkrát vyhodil. 7.9.2012 nastúpil do práce, žalovaný mu dal kosiť zelinu, ale v zmluve mal pozíciu strojníka, teda toto namietal. Žalovaný povedal, že mu môže dať robiť čo chce. Takto chodil do práce týždeň, ale žalovaný mu dával stále iba uvedené práce, prípadne mu dal kopať základy, kde boli 100kilové kamene, nakladať ich ručne do kontajnera. Bolo veľmi teplo a má vysoký tlak, a umelý kĺb. Žalovaný nad ním celý stál. Pôvodnú prácu mu však nedal vôbec. Chodil do práce na 6.00 hod., potom sa mu vyhrážal, že bude 4 hodiny robiť tam, kde má sídlo a ďalšie 4 hodiny v susednej dedine v jeho ďalšom objekte. Tento týždeň celý neodpracoval, lebo si musel vybaviť výstup v inej práci, u žalovaného vstupnú prehliadku. Keď potom nasledujúci pondelok prišiel, žalovaný mu povedal, že mu dáva výpoveď, povedal mu to pred pánom H. a X., nedoručil mu nič. Dôvod mu nepovedal, on mu povedal, že chce hovoriť so svojím právnikom. To mu zakázal a povedal mu, aby vypadol. Potom tam bol iba pre doklady. Doteraz výpoveď nedostal, dostal ju z inšpektorátu práce Trnava.

8. Advokát žalovaného na pojednávaní uviedol, že faktom je, že žalobca nepracoval od 27.7.2012 do 2.9.2012. Pre túto absenciu, ktorú žalovaný hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP dal 13.9.2012 okamžité skončenie pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia. Vzhľadom na zlé skúsenosti so žalobcom si pripravil listinu o okamžitom skončení pracovného pomeru a prizval si dvoch svedkov a keď sa ráno žalobca dostavil na pracovisko, odovzdal mu túto listinu za prítomnosti dvoch svedkov. Žalobca odmietol listinu prevziať a o tomto bol so svedkami spísaný záznam. Došlo teda ku kvalifikovanému doručeniu skončenia pracovného pomeru podľa § 38 ods. 4 ZP. Žalobca teda má riadne listinu doručenú. V rozhodujúcom momente si ju neprevzal.

9. Žalovaný na pojednávaní okrem iného uviedol, že 07. alebo 08.08. prišiel žalobca na pracovisko, konkrétne na prevádzku dielni na M. ulicu, nezaevidoval sa a do tejto prevádzky bez jeho povolenia nemal žalobca prístup. Je tam žeriav a dielňa, musí mať na to oprávnenie a školenie. Pracovníci to u neho absolvovali každý rok. Žalobca ho v tom čase nemal. Suverénne sa pohyboval po dielni, bez pracovných pomôcok, preto ho vykázal von z dielne za bránu. Oboznámil ho, že takto sa do práce

nenastupuje, aj s tým, že na druhý deň ráno sa má o 6.00hod hlásiť v kancelárii na W.. Na ďalší deň sa neukázal. Potom prišiel až 04.09.2012 na Továrenskú do kancelárie. Deň predtým ho stretol na dvore. Žalobca povedal, že prišiel do práce, pýtal sa ho, kde bol predtým. Povedal, že si vybavoval svoje veci. K skončeniu pracovného pomeru uviedol, že 13.09.2012 prišiel žalobca do práce na Továrenskú. Oznámil mu, že z dôvodu absencií dostáva okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 ZP. Povedal, že to nepreberie, tak mu to prečítal. Tento postup, aj to, aby mal svedkov, mu odporučili na inšpektoráte práce Trnava. Bol tam pán Kschill a pán Jurenka. O tom, že žalobca odmietol písomnosť prevziať, spisali záznam.

10. Svedok X. H. vypovedal, že žalobca u žalovaného vozil drevo, do kontaktu prichádzali iba pri opravách, on je zamestnaný u žalovaného ako automechanik. V minulosti žalobca nenahlásil potrebu opravy dispečerovi a zrejme z toho v minulosti vznikol konflikt účastníkov. Niekedy v lete 2012 ho zavolať žalovaný do kancelárie, povedal, že žalobca dostal výpoveď a potrebuje svedkov. Zavolali aj pána X.. Žalovaný výpoveď prečítal, žalobca povedal, že zavolať právnikovi, že sa to rieši a potom si ju neprevzal, povedal, že ju odmieta prevziať. Nepamätá si, či vtedy niečo podpisoval. Po nahliadnutí do súdneho spisu uviedol, že sa jedná o jeho podpis. Nepamätá si, či listinu podpisoval vtedy, alebo až o 2 dni, kedy zasa žalobca prišiel, že výpoveď chce. Nevie, či mu ju žalovaný dal. Do práce chodili cez M. ulicu. K žalovanému sa dá ísť aj z W. do kancelárie. On cez W. nechodil. Nevie, či bol tento vchod zamknutý. Nepamätá si, či žalobca povedal, že odmieta prevziať výpoveď alebo čo povedal. Prilbu používali iba na stavbe, inak používali rukavice a pracovnú obuv. Šoféri, ktorí vozili drevo, museli mať prilbu, v areáli sa nepoužívala. Nevie, či hodina 6.15 dopísaná rukou v zázname pri jeho podpisovaní bola, on záznam nepísal. Toto čítal predtým, ako listinu podpísal. Zrejme teda listinu podpísal 13.09.2012.

11. Svedok T. X. vypovedal, že pracuje u žalovaného ako vodič. Žalovaný ho zavolať ako svedka, s tým, že odovzdáva žalobcovi výpoveď, chcel ich ako svedkov na to, že ju skutočne žalobcovi dal. Žalovaný prečítal výpoveď nahlas, potom to dal žalobcovi, aby si to prečítal a zobral, žalobca to ale nepodpísal a povedal, a bude vec riešiť ďalej. Myslí si, že výpoveď tam zostala, nevie, či si ju žalobca zobral. Oni nič nepodpisovali, boli tam iba ako svedkovia. Pardon, opravujem - po nahliadnutí do spisu uvádza - toto je môj podpis, a podpísal som listinu v ten deň, bol tam aj žalobca. Nevie, či žalobca priamo povedal, že si výpoveď neprevezme. Podľa neho podpisovali to, že mu to navrhovateľ (pozn. súdu zrejme žalovaný) odovzdával. Po oboznámení sa obsahom č. I. 47 udal, že toto je listina, ktorú podpisoval a čítal pred podpisom. Žalobca obsluhoval hydraulickú prevádzku, používala sa tam prilba, rukavice, pracovná obuv a odev. Nakladal mu ako vodičovi tovar. Každý rok absolvovali školenie BOZP. Parkovali na M. ulici. Na W. boli kancelárie, chodili tam, len keď bolo treba. Požívali pracovné pomôcky počas celého dňa a prilbu v areáli nemal, žalobca mal mať prilbu pri nakládke a skládke. Na otázku uviedol, že ako vodič mal prilbu mimo pracoviska, keď vykonával pracovnú činnosť. Žalobca pri svojej pracovnej činnosti.

12. Svedok J. S. uviedol, že v roku 2011 pracoval u žalovaného 3 mesiace ako mechanik. So žalobcom nepracoval. Nepoužíval pri práci prilbu, iba pracovný odev. Na pracovisko sa chodilo cez M. aj W. ulicu. Od žalovaného odiešil sám, lebo mu nedal mzdu, ktorú mu sľúbil.

13. Z pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 vyplýva, že ju uzavrel žalobca ako zamestnanec so žalovaným ako zamestnávateľom s dojednaním dňa nástupu do práce 18.10.2010. Miesto výkonu práce je označené ako G., W. ul., Y., podľa potreby a zákaziek vykonaných pre zamestnávateľa. Pracovný pomer je dohodnutý na dobu neurčitú (určitú je preškrtnuté). Mzdové podmienky a výplatné termíny: 2,50 euro/1hod, posledný deň po uplynutí odpracovaného mesiaca. V bode 6 Zmluvy je uvedená dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiace. V bode 11 Zmluvy Ostatné dohodnuté podmienky je holograficky uvedené: v prípade potreby zamestnávateľa práce nadčas v zmysle ustanovení ZP. Nasleduje uvedenie miesta a dňa podpisu pracovnej zmluvy, v Y. dňa 18.10.2010 a podpisy strán.

14. Z nesúhlasu žalobcu s rozviazaním pracovného pomeru a oznámenia o trvaní na jeho ďalšej existencii zo dňa 14.09.2012 vyplýva, že dňa 13.09.2012 bolo žalobcovi oznámené okamžité skončenie pracovného pomeru (v texte uvedené okamžitú výpoveď). Predmetné oznámenie je podľa názoru žalobcu v rozpore s platnými právnymi predpismi. Preto toto jednostranné ukončenie jeho pracovného pomeru považuje za neplatné a z tohto dôvodu jeho pracovný pomer nekončí a trvá naďalej. Zároveň žalobca oznamuje, že trvá na jeho zamestnávaní žalovaným od 13.09.2012 a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy. Nie je preukázané doručenie resp. odoslanie týchto výziev.

15. Zo žiadosti žalobcu o zaslanie a doručenie dokladu o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 14.09.2012 vyplýva, že žalobca žiada žalovaného, aby mu písomné rozviazanie pracovného pomeru osobne alebo písomne obratom doručil, pretože sa toto nedostalo do jeho dispozície, ak na predmetnom ukončení pracovného pomeru žalovaný trvá.

16. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.09.2012 vyplýva ukončenie pracovného pomeru okamžite z nasledujúcich dôvodov: Rozsudkom Okresného súdu Trnava, zo dňa 06.06.2012, č. k. 37Cpr/1/2012-36, súd vo veci H. F. proti E. O. G., Z.: XX XXX XXX rozhodol, že výpoveď daná navrhovateľovi (H. F.) listom odporcu (E. O. G.) zo dňa 29.09.2011 podľa ustanovenia § 63 Zákonníka práce je neplatná. Citovaný rozsudok nadobudol právoplatnosť 26.07.2012 a vzhľadom na túto skutočnosť bolo Vašou povinnosťou nastúpiť hneď po právoplatnosti do práce. Vy ste sa dostavili na moju prevádzku na M. ul. v Y. až dňa 07.08.2012, kde sa nachádza prevádzka dielne a kde ste sa neoprávnene zdržiavali, pričom ste sa mali dostaviť na W. ul. v Y. a hlásiť sa v kancelárii u E. O.. Po krátkom rozhovore s E. O. na M. ul. v Y. ste bezdôvodne opustili prevádzku dielne bez toho, že by ste začali s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010 a pokynov zamestnávateľa. Následne ste nastúpili do práce na pracovisko na prevádzku M. ul. v Y., na odstavňú plochu dňa 03.09.2012 o 09,00 hod. a prihlásili ste sa u E. O. s tým, že začínate s výkonom práce v zmysle Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010. Vzhľadom na uvedené skutočnosti Vám, ako Váš zamestnávateľ, evidujem absenciu v práci od 27.07.2012 do 02.09.2012, čo hodnotím ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Váš pracovný pomer končí doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru. Nasleduje uvedenia miesta a dňa s označením a podpisom žalovaného zamestnávateľa a podpismi p. X. a p. H..

17. Z písomného podania žalobcu pomenovaného ako „Neumožnenie nástupu do práce a vykonávanie práce u E. O. G., Z.: XX XXX XXX, W. ul., PSČ XXX XX Y.“ zo dňa 08.08.2012 vyplýva, že žalobca oznamuje žalovanému, že Vaším prípisom zo dňa 18.7.2012, t. j. v dobe kedy Rozsudok OS Trnava sp. zn. 37Cpr/1/2012 zo dňa 6.6.2012 ešte nenadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť, mi oznamujete, aby som nastúpil do práce. Po mojom nástupe do práce dňa 7.8.2012 ste ma po Vašom príchode na pracovisku privítal podľa môjho názoru arogantne revom zúrivca slovami ... "čo tu robíš, kto mi sem dovolil vstúpiť a aby som okamžite vypadol von z pracoviska ..." Z pracoviska som aj napriek uvedeným skutočnostiam nechcel odísť. Ďalej ste mi núkali prácu, ktorá nie je v súlade s mojou pracovnou zmluvou. Keď som sa voči tomuto ohradil Vaša reakcia bola taká, ... "že ak sa mi nepáči môžem vypadnúť ..." Následne ste ma pred pracovníkmi ohovárali a obviňovali tvrdením, "... že toto je ten pán, ktorému sa môžete poďakovať, že ste nemali prémie a že prémie neboli preto lebo som mal údajne Ja na zamestnávateľa napísať udanie ..." Na tieto Vaše nepravdivé tvrdenia som reagoval slovami, že ja som im nič nevzal, Ja som sa iba zákonnými prostriedkami bránil proti protiprávnemu konaniu zamestnávateľa. Následne žalobca v písomnom podaní uvádza, že dňa 07.08.2012 ho zamestnávateľ nútil, aby denne pracoval od 06.00hod do 10hod, hoci začiatok pracovnej doby je stanovený od 07.00hod, s čím nesúhlasil. Preto, že mu žalovaný neumožnil vykonávať prácu u neho, že ho vyhodil - vykázal z pracoviska, že sa mu snažil nanútiť inú pracovnú dobu, že má obavu a strach, že dôjde od zamestnávateľa k jeho fyzickému napadnutiu a k inzultácii, má vážnu obavu a strach ďalej u žalovaného vykonávať prácu, ... čím mu žalovaný spôsobil prekážku a znemožnil vykonávať prácu u žalovaného, preto navrhuje celú záležitosť doriešiť pokojne zo strany žalovaného, a navrhuje, aby ukončili vzájomný pracovnoprávny vzťah výpoveďou alebo dohodou s tým, že mu uhradí mzdu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a on je ochotný upustiť od úroku z omeškania za celé obdobie. Dúfa, že žalovaný nemieni zvyšovať svoje výdavky o súdne trovy konania, náklady právneho zastúpenia, úroky z omeškania atď. a že celú záležitosť doriešia mimosúdne.

18. Z Výzvy žalovaného na nastúpenie žalobcu do práce zo dňa 18.07.2012 vyplýva, že žalovaný žiada, aby žalobca okamžite nastúpil do práce do firmy E. O. G., W. ul., Y. XXX XX, Z.: XX XXX XXX. Zároveň mu oznámili, že proti rozsudku Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012 č. k. 37Cpr/1/2012 - 36 nepodáva odvolanie. Z kópie doručky vyplýva prevzatie písomnosti žalobcom dňa 03.08.2012.

19. Z 2.Výzvy žalovaného k nástupu žalobcu do práce zo dňa 17.08.2012 okrem iného vyplýva výzva, aby okamžite nastúpil do práce, identifikácia totožná s prvou výzvou. Zároveň mu oznámili že jeho neomluvenou neprítomnosťou v práci vzniká firme škoda tým, že nevykonáva žalobca svoje pracovné povinnosti. Neželajú si, aby mal iné hlavné zamestnanie (pracovnú zmluvu), nakoľko toto zamestnanie u nich vyžaduje plné sústredenie na prácu a dodržiavanie ostatných bezpečnostných predpisov a zákonov,

ktoré treba dodržiavať. Nástup do práce treba hlásiť osobne p. O. alebo na tel. č. XXXX XXX XXX, aby boli dodržané všetky náležitosti, ktoré sú potrebné na výkon žalobcových pracovných povinností a neporušovali sa predpisy a zákony. Z kópie doručenkovej vyplýva prevzatie písomnosti žalobcom dňa 21.08.2012.

20. Zo Záznamu o odmietnutí prijatia písomnosti zo dňa 13.09.2012 podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že H. F., nar. XX.XX.XXXX bola vo firme v Y. dňa 13.09.2012 o 6.15hodine zamestnávateľom predložená písomnosť o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v prítomnosti dvoch svedkov, p. X. a p. H., ktorú H. F. odmietol prevziať, čo potvrdili svojimi podpismi svedkovia T. X. a X. H., a E. O..

21. Následne po vykonanom dokazovaní rozhodol súd vo veci samej rozsudkom č. k. 16Cpr/2/2012 - 94 zo dňa 21.05.2013, ktorým žalobu zamietol a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania. Uznesením Krajského súdu v Trnave č. k. 10CoPr/2/2013 - 140 zo dňa 23.04.2014 odvolací súd na základe žalobcom podaného odvolania rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie za účelom doplnenia dokazovania a opätovného rozhodnutia.

22. Uznesením č. k. 16Cpr/2/2012 - 153 zo dňa 13.08.2014 súd pripustil zmenu žalobného návrhu tak, že súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dňom 13.09.2012 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce určené žalobcovi listom žalovaného zo dňa 13.09.2012 je neplatné a neúčinné a súd určuje, že pracovný pomer žalobcu, ktorý vznikol žalobcovi u žalovaného dňa 18.10.2010 na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010, trvá naďalej. Uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 30.10.2014 súd opravil výrok uznesenia tak, že slovo „určené“ nahradil slovom „dané“.

23. Súd doplnil dokazovanie vyjadreniami strán o podstatné a rozhodujúce tvrdenia týkajúce sa sporu v zmysle vyjadrených intencií odvolacieho súdu, listinami Opakovaným nesúhlasom žalobcu s rozviazaním pracovného pomeru a oznámenie o trvaní na jeho ďalšej existencii zo dňa 25.09.2012, dopytom na D. U. s. r. o. so sídlom C. XX/a, U., preukazom o absolvovaní školenia o BOZP, preukazom obsluhy zdvíhacieho zariadenia, výsluchom školiťeľa J. X., doplnením výsluchu X. H. a T. X., výsluchom inšpektora práce, žiadosťou o súčinnosť Inšpektorátu práce Trnava k obsluhu zariadenia a potreby školenia, ako aj ostatným spisovým materiálom na vec sa vzťahujúcim a zistil nasledovný skutkový a právny stav vecí.

24. Advokát žalobcu uviedol, že nie je právne relevantné, aby bolo v okamžitom skončení pracovného pomeru uvádzané, že žalobca sa nedostavil na prevádzku W. z dôvodu, že žalovaný nemá vo svojom živnostenskom liste, v pracovnej zmluve, ale ani na samotnom prípise zo dňa 13.09.2012 uvedené sídlo svojej prevádzky. Toto nemôže byť dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Na pojednávaní zo dňa 20.01.2015 uviedol, že žiadny právny predpis nezakazuje, aby žalobca pracoval u dvoch zamestnávateľov. Skutočnosť, že si žalobca počas trvania sporu našiel zamestnanie, nemôže byť na jeho ťarchu. Ani jedna skutočnosť, ktorá je uvedená v skončení pracovného pomeru, nie je pravdivá, výpoveď sa javí zmätočná. Prevzatie zásielky v odbernej lehote nemožno považovať za neplatné.

25. Advokát žalovaného na pojednávaní uviedol, že aj zamestnanec musí byť rovnako vnímavý a očakávať podnety zo strany zamestnávateľa. Tento 18.07.2012 oznámil zamestnancovi, že nebude podávať odvolanie proti rozsudku a žiadal ho zároveň na okamžitý nástup do práce. Musí byť na ťarchu zamestnanca, keď list preberie o 2 týždne neskôr. Dôvod, pre ktorý bolo dané OSPP nespočíval v tom, že sa 07.08.2012 dostavil na M. ulicu a nie na W., ale v tom, že od 27.07.2012 do 02.09.2012 (žalobca) nepracoval a nepracoval preto, pretože bol zamestnaný vo firme D. U.. Sám žalobca uviedol, že robil na smeny, náročnosť práce D. sa vylučuje s prácou u žalovaného ako strojník, ktorá je rovnako fyzicky aj psychicky náročná, žalobca nemohol vykonávať dve také náročné zamestnania súčasne. Nevie, na základe akých poznatkov dospieva odvolací súd k podozreniu, že je nutné skôr predpokladať ako vylúčiť pretrvávajúci záujem žalovaného zbaviť sa žalobcu. To nie je pravda. ..žalovaný počítal s ním ako s riadnym zamestnancom. Vzhľadom na to charakter práce nemal zamestnávateľ možnosť na jeho miesto zobrať iného pracovníka, pretože by ho musel zaškoliť, zapracovať a podrobiť prehliadkam a školeniam, ktoré vyžadoval aj od žalobcu. Na pojednávaní zo dňa 20.01.2015 uviedol, že základom je pracovná zmluva z 18.10.2010, kde je uvedené miesto výkonu práce a to je W. ulica. List vyzýva žalobcu, aby sa dostavil do firmy E. O. - G., W. ulica, Y.. Teda z pracovnej zmluvy aj výzvy mal žalobca vedieť, kam sa má dostaviť. Ak sa dostavil na M., treba to považovať za svojhlavosť alebo špekuláciu. Pokiaľ ide o

povinnosť podrobovať sa zdravotnej prehliadke a školenie BOZP, vzhľadom na charakter práce, ktorú mal žalobca vykonávať u žalovaného, bol zamestnávateľ povinný organizovať pre pracovníkov školenia.

26. Z oznámenia D. U. s. r. o., so sídlom C. XX/a, U. vyplynulo, že žalobca bol u nich zamestnaný na pozícii strážnika v období od 01.04.2012 do 03.09.2012 a v období od 12.10.2012 do 31.01.2014, na dobu neurčitú. V súdom dotazovanom období 23.07.2012 až 13.09.2012 mal nasledovné pracovné smeny: 23.07.2012-27.07.2012 poobedná, 30.07.2012-31.07.2012 nočná, 01.08.2012-03.08.2012 poobedná, 06.08.2012-10.08.2012 nočná, 13.08.2012-17.08.2012 ranná, 20.08.2012-24.08.2012 poobedná, 27.08.2012 - 31.08.2012 nočná, 03.09.2012 nočná. Z odpovede (na č. I. 208, 209 súdneho spisu) vyplynulo, že v období od 03.09.2012 do 13.09.2012 žalobca nebol ich zamestnancom.

27. Z výsluchu inšpektora práce T. T. vyplynulo, že sa nevie vyjadriť, či zariadenie, ktoré podľa predloženej dokumentácie obsluhuje žalobca, je klasifikované ako zdvíhacie zariadenie, na ktoré sa po absolvovanom školení vydá preukaz s platnosťou 5 rokov. Podľa § 7 vyhlášky 124/2006 bezpečnostné školenie sa vyžaduje na pracovný prostriedok, ktorý bol aj v danom prípade, a vyžaduje sa raz za dva roky, Vydaný preukaz mu platí do roku 2013 (preukaz obsluhy zdvíhacieho zariadenia). Pokiaľ sa pri neplatnej výpovedi zamestnanec vráti, stačí bezpečnostné školenie nie staršie ako dva roky, pokiaľ pracovný pomer stále trval.

28. Z oznámenia Inšpektorátu práce Trnava zo dňa 28.10.2015 vyplynulo, že hydraulické rameno je považované za vyhradené technické zariadenie zdvíhacie. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zamestnanec, ktorý toto zdvíhacie zariadenie obsluhuje, bol oboznámený s návodom na jeho obsluhu a s príslušnými STN.

29. Žalovaný uviedol, že zaškolenie na zdvíhacie zariadenie sa robí každé dva roky, ale BOZP každý rok.

30. Po doplnení dokazovania súd rozhodol vo veci samej v poradí druhým rozsudkom č. k. 16Cpr/2/2012 - 239 zo dňa 01.12.2015, ktorým žalobu zamietol a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania. Uznesením Krajského súdu v Trnave č. k. 24CoPr/1/2016 - 334 zo dňa 09.08.2017 odvolací súd na základe žalobcom podaného odvolania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

31. Súd prvej inštancie v ďalšom konaní postupoval viazaný právnym názorom odvolacieho súdu doplnením dokazovania a to rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 12C/83/2012 - 168 zo dňa 23.09.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/774/2014 - 226 zo dňa 21.03.2016, rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 8Cpr/2/2015 - 114 zo dňa 14.04.2016 a po odstránení nesprávnosti s už prihliadnutím na právoplatne rozhodnuté spory doplnil dokazovanie skutkovým vyjadrením žalovaného k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami žalovaného zamestnávateľa a v zmysle intencií vyjadrených v odseku 53 odôvodnenia zrušujúceho uznesenia opätovne posúdil podstatné skutkové tvrdenia.

32. Z rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 12C/83/2012 - 168 zo dňa 23.09.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/774/2014 - 226 zo dňa 21.03.2016 vyplýva uloženie povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za obdobie 27.07.2012 do 31.07.2012, keď žalobca nemohol vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy pre prekážky na strane žalovaného.

33. Z rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 8Cpr/2/2015 - 114 zo dňa 14.04.2016 vyplýva uloženie povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za obdobie 01.08.2012 do 03.08.2012, keď žalobca nemohol vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy pre prekážky na strane žalovaného. Súd prvej inštancie obdobne ako odvolací súd v konaní sp. zn. 23Co/774/2014 uviedol, že žalobca si mohol svoju povinnosť nastúpiť do práce a pracovať u žalovaného splniť až po tom, keď si žalovaný splnil svoju povinnosť a vyzval žalobcu na nástup do práce, t. j. až po tom, keď si relevantnú výzvu dňa 03.08.2012 žalobca prevzal. Po právnej stránke nebolo dôvodné preukazovať, či si žalobca mohol alebo nemohol prevziať písomnosť skôr, alebo či v tejto dobe pracoval alebo nepracoval. Významnou skutočnosťou pri posudzovaní nároku žalobcu nebolo odoslanie zásielky žalovaným, ale prevzatie zásielky žalobcom.

34. Z vyjadrenia žalovaného zo dňa 25.02.2018 vyplýva, že v súčasnosti ani v minulosti u neho neboli zriadené a nepôsobili zástupcovia zamestnancov, t. j. neexistoval subjekt v zmysle definície podľa § 11a ods. 1 Zákonníka práce. V konkrétnom prípade žalovaný rozhodol o okamžitom skončení pracovného pomeru autonómne, pričom všetky zákonné náležitosti tohto právneho úkonu boli zachované.

35. Podľa § 38 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce, 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.

36. Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

37. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

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

39. Podľa § 68 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce, 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.

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

41. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

42. Podľa § 40a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“), ak ide o dôvod neplatnosti právneho úkonu podľa ustanovení § 49a, § 140, § 145 ods. 1, § 479, § 589, § 701 ods. 1 a § 741b ods. 2, považuje sa právny úkon za platný, pokiaľ sa ten, kto je takým úkonom dotknutý, neplatnosti právneho úkonu nedovolá. Neplatnosti sa nemôže dovolávať ten, kto ju sám spôsobil. To isté platí, ak právny úkon nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje dohoda účastníkov (§ 40). Ak je právny úkon v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom o cenách, je neplatný iba v rozsahu, v ktorom odporuje tomuto predpisu, ak sa ten, kto je takým úkonom dotknutý, neplatnosti dovolá.

43. Podľa § 41 Občianskeho zákonníka, ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatnou len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.

44. Podľa ustálenej judikatúry najvyšších súdnych autorít je okamžité skončenie pracovného pomeru jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí

k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru [§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce] a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom 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. e), 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 neustanovuje, z akých hľadísk treba 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 disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec do dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

45. Okamžité skončenie pracovného pomeru ako jednostranný právny úkon v pracovnom práve v zmysle teórie práva je potrebné považovať za relatívne neplatný právny úkon, ktorý je platný len dovtedy, pokiaľ sa ten, kto je takýmto v úkone dotknutý, neplatnosti právneho úkonu nedovolá. Relatívna neplatnosť právnych úkonov nie je upravená v Zákonníku práce. V úvodných ustanoveniach Zákonníka práce je upravená subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka. Relatívna neplatnosť právnych úkonov je upravená v § 40a Občianskeho zákonníka, kde sú taxatívne vymenované dôvody relatívnej neplatnosti právnych úkonov, preto toto ustanovenie na prejednávany prípad nie je možné použiť. Všeobecne pre dovolanie sa relatívnej neplatnosti právneho úkonu platí, že postačuje, ak ten, kto je dotknutý právnym úkonom, sa dovolá neplatnosti právneho úkonu akýmkoľvek spôsobom, teda aj listom u toho, kto neplatnosť právneho úkonu spôsobil. Teda v zásade sa nemusí podať žaloba na súd o neplatnosť právneho úkonu. Tento postup však nie je možné použiť pri uplatnení neplatnosti skončenia pracovného pomeru z toho dôvodu, že v tomto prípade platí špeciálna úprava zakotvená v § 77 Zákonníku práce, podľa ktorého 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. V tomto ustanovení je teda stanovené, že neplatnosť OSPP je možné uplatniť na súde len v 2 mesačnej prekluzívnej lehote odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o hmotnoprávnu lehotu a ak sa v tejto lehote neplatnosť výpovede na súde neuplatní, toto právo zaniká a súd musí prihliadať na uplynutie tejto lehoty a na zánik práva z dôvodu preklúzie z úradnej povinnosti podľa § 36 ods. 1 Zákonníka práce, v ktorom sú taxatívne vymenované prípady preklúzie a zánik práva podľa Zákonníka práce a tiež je uvedené, že právo zaniká, ak sa v ustanovenej lehote neuplatnilo aj v prípade uvedenom v § 77 Zákonníka práce.

46. Z vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že žaloba nie je dôvodná a je potrebné ju zamietnuť. Pri zhodnotení skutkového vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru mal súd za preukázané, že k skončeniu pracovného pomeru došlo pre absenciu žalobcu v práci, ktorú žalovaný v písomnom vyhotovení listiny vymedzil na obdobie od 27.07.2012 do 02.09.2012, a ktorú absenciu zhodnotil žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. V priebehu konania bolo preukázané, že žalobca bol úspešný v sporoch o náhradu mzdy za obdobie od 27.07.2012 do 31.07.2012 a za obdobie od 01.08.2012 do 03.08.2012, keď sudy prvej inštancie právoplatne ustálili v konaní sp. zn. 12C/83/2012

v spojení konaním pred odvolacím súdom vedeným pod sp. zn. 23Co/774/2014 a v konaní pred súdom prvej inštancie pod sp. zn. 8Cpr/2/2015, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie, kedy pre prekážku na strane zamestnávateľa nevykonával prácu. Spor vedený na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/1/2012 o zaplatenie 200,-€ bol právoplatne zastavený pre späťvzatie žaloby. Spor vedený na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/3/2012 o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 25.01.2012 do 26.07.2012 bol právoplatne skončený rozsudkom č. k. 18Cpr/3/2012 - 527 zo dňa 28.09.2016, ktorým súd uložil žalovanému zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 7.413,15 eur v mesačných splátkach po 1.250 eur, pričom každú mesačnú splátku je povinný zaplatiť vždy do 15. dňa mesiaca nasledujúceho po právoplatnosti tohto rozhodnutia až do úplného splatenia dlžnej sumy 7.413,15 eur, pričom omeškanie s plnením čo i len jednej splátky má za následok splatnosť celého dlhu. Rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 16.10.2016.

47. Rozsudkom Okresného súd Trnava č. k. 37Cpr/1/2012 - 36 zo dňa 06.06.2012 súd výrokom prvým určil, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi dňa 29.09.2011 je neplatná. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.07.2012 a preto po právoplatnom skončení konania bolo povinnosťou zamestnanca nastúpiť do práce. Povinnosťou žalovaného zamestnávateľa bolo vyjadriť ochotu plniť si povinnosti a oznámiť žalobcovi/zamestnancovi odstránenie prekážky brániacej výkonu práce, keďže len ten z účastníkov, ktorý je ochotný resp. pripravený plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru, sa môže domáhať zodpovedajúceho plnenia od druhého účastníka. Žalovaný vyzval žalobcu na nástup do práce listom zo dňa 18.07.2012, ktorý bol žalovanému preukázane doručený do vlastných rúk dňa 03.08.2012. Aj keď bola výzva zaslaná žalovanému pred právoplatnosťou rozsudku v konaní vedenom pod sp. zn. 37Cpr/1/2012, do dispozičnej sféry žalovaného sa dostala po právoplatnosti rozhodnutia. Ako bolo uvedené v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 12C/83/2012, dôležitou skutočnosťou pri posudzovaní nároku nebolo odoslanie výzvy žalovaným zamestnávateľom na nástup do práce, ale prevzatie tejto výzvy žalobcom/zamestnancom. Preto bolo nepochybné, že neprítomnosť zamestnanca u zamestnávateľa v období od 27.07.2012 až 03.08.2012 nie je možné hodnotiť ako absenciu zamestnanca v práci a preto v tejto časti nie je okamžité skončenie pracovného pomeru, tak ako bolo vymedzené zamestnávateľom, platné. Taktiež bolo nesporným, že žalovaný dňa 07.08.2012 do práce nastúpil a požiadal o pracovné voľno, čo zhodne tvrdil tak žalobca (v žalobe ako aj vo výsluchu), ako aj žalovaný (v písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 07.01.2013), a súd nemal pochybnosti o pravdivosti tejto informácie, preto vychádzal zo zhodných tvrdení strán. Nakoniec bolo nesporným, že žalovaný dňa 10.08.2012 pracoval (odsek 51 druhého zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu). Celkovo tak po doručení výzvy žalovaného zamestnávateľa na nástup žalobcu do práce nemal žalobca preukázanú prítomnosť príp. zamestnávateľom ospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku v dňoch 06.08.2012 (pondelok), 08.08.2012 (streda), 09.08.2012 (štvrtok), 13.08.2012 až 17.08.2012 (pondelok až piatok), 20.08.2012 až 23.08.2012 (pondelok až piatok), 27.08.2012 až 28.08.2012 (pondelok, utorok), 30.08.2012 až 31.08.2012 (štvrtok, piatok), čo predstavuje 17 pracovných dní neospravedlnenej neprítomnosti žalobcu zo skutkovo 25 pracovných dní vymedzených žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru (bez zohľadnenia 29.08., ktorý je štátnym sviatkom).

48. Súd je toho názoru, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol naplnený a je dostatočne určito a zrozumiteľne vymedzený. Pri posudzovaní platnosti jednostranného právneho úkonu žalovaného po preukázaní jeho čiastočnej neplatnosti pre obdobie 27.07.2012 až 03.08.2012 bolo povinnosťou súdu zhodnotiť, či je neplatnou len časť okamžitého skončenia pracovného pomeru a vo zvyšku je právny úkon ako celok platný, alebo či z povahy právneho úkonu, alebo z jeho obsahu, alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, vyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu a preto je neplatným celý právny úkon okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pri výklade právneho úkonu je najdôležitejšie zistiť skutočnú vôľu konajúceho subjektu, pričom v prípade pochybností sa právny úkon má vykladať tak, aby právny úkon mohol zostať v platnosti (potius valeat actus quam pereat). Právny úkon musí byť urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne, pričom následkom právneho úkonu, ktorý nespĺňa uvedené predpoklady, je jeho (absolútna) neplatnosť. Ak neplatnosťou je zasiahnutá časť právneho úkonu, právo vychádza zo zásady, že ostatná časť právneho úkonu nie je touto neplatnosťou dotknutá (utile non debet per unitule vitiari) - ak sa teda dôvod neplatnosti vzťahuje iba na časť právneho úkonu, a teda po oddelení neplatnej časti musí zvyšok právneho úkonu právne obstáť a zostať tak v platnosti. Súd dospel k záveru, že časť žalovaným vymedzeného obdobia od 27.07.2012 do 03.08.2012 včítane, je oddeliteľnou časťou okamžitého skončenia pracovného pomeru, nespôsobuje neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru ako celku, nakoľko v právnej praxi sa preferuje výklad tak, že ak je to len sčasti možné, majú ostávať právne úkony v platnosti. Žalovaný jednoznačne a zrozumiteľne

prejavil vôľu okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom pre jeho absenciu v zamestnaní a súd došiel po vykonanom dokazovaní k záveru, že žalobca absentoval viac ako 2/3 zo žalobcom určeného obdobia, teda 17 pracovných dní z celkových 25 pracovných dní v období od 27.07.2012 do 02.09.2012 žalobca nevykonával pre žalovaného zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, prácu.

49. K posúdeniu intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd uvádza, že konanie žalobcu spočívajúce v jeho neospravedlnenej absencii na pracovisku v dňoch 06.08.2012, 08.08.2012, 09.08.2012, 13.08.2012 až 17.08.2012, 20.08.2012 až 24.08.2012, 27.08.2012 až 28.08.2012, 30.08.2012 až 31.08.2012 súd zhodnotil za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca sa bez ospravedlniteľného dôvodu nezúčastňoval pracovného procesu, a teda mal absenciu v uvedených dňoch. Žalobca túto svoju absenciu počas konania ani raz nespochybnil. Súd pritom hodnotil len túto časť obdobia uvedenú v okamžitom skončení pracovného pomeru s prihliadnutím na závery v konaniach sp. zn. 12C/83/2012 a sp. zn. 8Cpr/2/2015, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru a preto na priepustky zo dňa 04.09.2012, 05.09.2012, výzvu na nástup do práce zo dňa 28.08.2012, doručení žalobcovi dňa 10.09.2012 neprihliadol. Žalobca vypovedal, že do práce prišiel 06. alebo 07.08.2012, a keď po vyjadrení žalovaného, aby vypadol, že o 9 sa do roboty nechodí, išiel domov a ďalšie dni k žalovanému ... zrejme z logickej nadväznosti chýbajúce slovo nešiel... a k žalovanému išiel asi o 2 týždne na základe ďalšej výzvy, ktorú ako vyplynulo z dokazovania, prevzal dňa 21.08.2012. Žalovaný pritom tvrdil, že žalobca sa na pracovisko dostavil až dňa 04.09.2012. Žalobca žiadnym dôkazným prostriedkom počas konania nepreukázal svoju prítomnosť u zamestnávateľa niekedy po 21.08.2012. Súd mal zároveň z oznámenia zamestnávateľa žalobcu D. U. s. r. o. v rozhodnom období preukázané, že v týždni od 06.08.2012 až 10.08.2012 mal žalobca pracujúci ako strážnik nočnú smenu, v týždni od 13.08.2012 do 17.08.2012 rannú smenu, v týždni od 20.08.2012 do 24.08.2012 poobednú smenu, a v týždni od 27.08.2012 do 31.08.2012 nočnú smenu. Pracovný pomer u spoločnosti D. U. s. r. o. ukončil ku dňu 03.09.2012. Ak by aj súd pripustil, že žalobca sa po prevzatí druhej výzvy dňa 21.08.2012 dostavil nasledujúci deň na pracovisko, pretože v tom čase mal poobedňajšie smeny v pozícii strážnika, tak v období medzi nástupom do práce dňa 07.08.2012, kedy si vybral pracovné voľno a prevzatím druhej výzvy dňa 21.08.2012, žalobca minimálne 9 pracovných dní bez ospravedlnenia absentoval u zamestnávateľa E. O. - G.; prítomnosť žalobcu pred 04.09.2012 na pracovisku žalovaného však súd nemal preukázanú. Tu súd poukazuje na Správu schválenú občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR zo dňa 20.12.1972, pod Cpj 63/72, počatú do judikátu pod R 18/1974, v zmysle ktorej za závažné porušenie pracovnej disciplíny považujú súdy neospravedlnenú absenciu pracovníkov, vykonávanie prác pracovníkov pre seba a pre iné osoby v pracovnom čase, nepovolené použitie dopravných prostriedkov organizácie na súkromné cesty, opilstvo, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených, urážky a pod. Doterajšia judikatúra taktiež jednoznačne považuje neospravedlnenú reťazovú absenciu zamestnanca na pracovisku za závažné porušenie pracovnej disciplíny a teda za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Absenciu žalobcu od 06.08.2012, s výnimkou na deň 07.08.2012, do 31.08.2012 ako posledného pracovného dňa žalovaným zamestnávateľom určeného obdobia pre okamžité skončenie pracovného pomeru, súd zhodnotil ako úmyselné konanie žalobcu vyššej intenzity, ktoré spočíva v neplnení si žiadnych povinností zamestnanca počas dlhej doby, keď došlo k jeho porušeniu pracovnej disciplíny tak závažným spôsobom, že je daný dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru aj napriek skutočnosti, že sa jedná o výnimočný spôsob, kedy dochádza k najzávažnejšiemu postihu zamestnanca z pohľadu trvania jeho pracovnoprávneho vzťahu. Neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca na pracovisku v trvaní 17 pracovných dní je intenzívnym porušením pracovnej disciplíny, ktorému nemožno priznať súdnu ochranu vo forme vyhovenia žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru. Tento záver zodpovedá doterajšej súdnej praxi pri otázkach posudzovania absencie ako dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru v rozhodnutiach súdov v Slovenskej republike. Súd nezistil preto žiaden rozpor postupu a konania žalovaného s dobrými mravmi svedčiaci v prospech žalobcu.

50. Súd zhodnotil všetky dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo ako aj v ich vzájomnej súvislosti, prihliadol starostlivo na všetko, čo vyšlo v priebehu konania najavo, súd zároveň venoval doplňujúcim dokazovaniam náležitú pozornosť a došiel k záveru, že boli splnené zákonné kritéria: 1. písomnej formy okamžitého skončenia pracovného pomeru; 2. doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru do vlastných rúk žalobcovi v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce, preukázané listinou - Záznamom o odmietnutí prijatia písomnosti zo dňa 13.09.2012 podpísanou žalovaným

a dvomi svedkami, T. X. a X. H., ktorí pri konfrontácii svojej výpovede s doloženým záznamom potvrdili pravosť svojich podpisov ako aj miesto a čas podpisu záznamu a súd ich výpovede zhodnotil ako súladné s nadväzujúcim správaním sa žalobcu; 3. naplnenia zákonom stanoveného dôvodu s poukazom na vyššie zdôvodnenú intenzitu; 4. dodržania zákonnej subjektívnej a objektívnej lehoty priznanej zamestnávateľovi v ustanovení § 68 ods. 2 Zákonníka práce k tomu, aby okamžité skončenie pracovného pomeru zhodnotil ako platné skončenie pracovného pomeru. Žalobca tiež nie je a v čase skončenia pracovného pomeru nebol osobou s osobitným statusom v zmysle § 68 ods. 3 Zákonníka práce (osoba starajúca sa o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, tehotná zamestnankyňa a pod.), na ktorého by sa vzťahoval zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov súd žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer trvá, zamietol.

51. Hmotnoprávna podmienka posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce v uloženej povinnosti zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce, nie potrebný súhlas zástupcov zamestnancov) okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom, ak zástupcovia u zamestnávateľa pôsobia, bola v Zákonníku práce zrušená od 01.09.2011 zákonom č. 257/2011 Z. z. a do pracovného kódexu opätovne zavedená zákonom č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 01.01.2013. V období od 01.09.2011 do 01.01.2013 bolo právo odborovej organizácie zastupovať všetkých zamestnancov upravené v Prechodných ustanoveniach k úpravám účinným od 01. septembra 2011, ktoré právo sa v zmysle § 252g ods. 4 Zákonníka práce posudzovalo podľa právnej úpravy účinnej do 31.08.2011. Nakoľko žalovaný uviedol, že u neho nikdy predtým nepôsobili a ani v súčasnosti nepôsobia zástupcovia zamestnancov (§ 11a Zákonníka práce), nebolo podmienkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru jeho prerokovanie so zástupcami, ktorí u žalovaného zamestnávateľa nepôsobili. S účinnosťou od 01.01.2013 bola povinnosť zamestnávateľa prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade existencie zástupcov zamestnancov zakotvená v § 74 zákonníka práce, preto zákonodarca v Prechodných ustanoveniach § 252i ods. 7 Zákonníka práce uviedol, že ustanovenie § 252g ods. 4 sa nepoužije.

52. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. a žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Trnava.

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).

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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.