

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/6/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4115235766
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 02. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Radošická Vallová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4115235766.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a členov senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v spore žalobkyne: V.. K. R., nar. XX. XX. XXXX, bytom Y., H. 6, zastúpená JUDr. Alexandrou Gharaibehovou, advokátkou, so sídlom Košice, Haburská 6, proti žalovanému: SCHUNK Intec s. r. o., so sídlom Nitra, Levická 7, IČO: 36 708 569, zastúpený Advokátskou kanceláriou JUDr. Petra Baňáková, s. r. o., Nitra, Fraňa Mojtu 18, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 8. augusta 2018 č. k. 19Cpr/4/2015-110 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku (I.), ktorým súd určil okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13. 10. 2015 za neplatné p o t v r d z u j e .

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie skončenie pracovného pomeru žalobkyne okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 13. 10. 2015, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce určil za neplatné. Druhým výrokom rozhodol o náhrade mzdy, o trovách konania a o vzájomnej žalobe žalovaného, doručenej súdu dňa 11. 11. 2016 tak, že o nich bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 47 ods. 1 písm. b/, § 81, § 68 ods. 1, § 68 ods. 1, 2, § 70, § 77, § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj vykonaným dokazovaním.

1.1. V prejednávanej veci účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastali dorúčením žalobkyňi, t. j. dňom 13. 10. 2015, čo zhodne potvrdili obe strany sporu a túto skutočnosť mal súd za preukázanú aj z podpisu žalobkyne na liste označenej ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce.“ Žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru na súd dňa 09. 12. 2015, teda v 2-mesačnej prekluzívnej lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce. Dôvodom okamžitého skončenia malo byť závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v porušení povinnosti zamestnanca v uvádzaní nepravdivých informácií o začiatkoch a ukončení návštev so zákazníkom v pracovnom výkaze dňa 22. 09. 2015, začatie pracovnej cesty o 08:52 hod. v uvedený deň a využívanie motorového vozidla na súkromné účely počas pracovného času v dňoch 05. 10. 2015 a 09. 10. 2015. S prihliadnutím na skutkové okolnosti v prejednávanej veci nebolo možné konanie, ktoré žalobkyňi pripisuje žalovaný, posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný síce poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa opakovane porušila ust. § 3 pracovnej zmluvy a to tým, že si neplnila základné povinnosti v týchto ustanoveniach upravené, kedy nevyužívala pracovný čas na prácu, nedodržiavala stanovený začiatok a koniec pracovnej doby, v rozpore s pokynmi zamestnávateľa nedodržiavala ustanovený spôsob používania motorového vozidla na súkromné účely. Podľa názoru súdu však ani jedno z uvedených porušení nedosahuje takú intenzitu, aby bolo možné hodnotiť správanie žalobkyne ako porušenie pracovnej disciplíny závažného charakteru.

1.2. Pokiaľ žalovaný odôvodňoval porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou opakovanými nezrovnalosťami v pracovných výkazoch (reporty) a nedodržiavaním ustanoveného začiatku a konca pracovnej doby, pre vyvodenie záveru o intenzívnom porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou bolo nutné závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou preukázať. V tomto smere znášal dôkazné bremeno žalovaný.

1.3. V súvislosti s nedodržiavaním pracovného času a uvádzaním nesprávnych údajov v reportoch žalovaný v okamžitom skončení, ako aj v ďalšej argumentácii osobitne poukázal len na konkrétny deň, a to 22. 09. 2015, kedy žalobkyňa uviedla návštevu zákazníka Kovdan v Moldave nad Bodvou v čase od 9:00 hod. do 9:40 hod., pričom podľa GPS zariadenia v pridelenom vozidle mala byť u zákazníka od 9:31 hod. do 9:44 hod. a v tento deň mala začať služobnú cestu až o 8:52 hod. Na ďalšie dni, kedy žalobkyňa mala začať s výkonom práce neskoro alebo mala zaznamenať čas strávený na návštevu zákazníka v rozpore s realitou, žalovaný nepoukázal. V kontexte s obranou žalobkyne spočívajúcou v jej tvrdení, že údaje do reportov stačilo zaznamenať „približne“, súd nemohol takéto konanie žalobkyne vyhodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

1.4. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou nie je možné vyhodnotiť ani dlhšie strávený čas na obede dňa 05. 10. 2015 v čase od 11:30 hod. do 12:32 hod. a 09. 10. 2015 v čase od 11:46 hod. do 13:23 hod. Je zrejmé, že v tomto prípade nešlo o využívanie služobného vozidla na súkromné účely, tak ako to kvalifikoval žalovaný, pretože vozidlo bolo v tomto čase zaparkované na I. ulici v Y.. Žalobkyňa v uvedených dňoch trávila na obede dlhší čas, čo je v rozpore s jej povinnosťou ako zamestnankyňou využívať riadne a efektívne pracovný čas na prácu. Súd má za to, že takéto konanie je porušením pracovnej disciplíny, podľa názoru súdu však nedosahuje takú intenzitu, aby žalovanému zakladalo právo okamžite ukončiť z uvedeného dôvodu so žalobkyňou pracovný pomer.

1.5. Pokiaľ žalovaný zistil, že žalobkyňa si neplní svoje povinnosti v súlade s uzavretou pracovnou zmluvou a v pracovných výkazoch nevyplňuje údaje riadne a správne, alebo zistil iné nedostatky na jej strane, mal ju na uvedený nedostatok upozorniť a až následne voči nej vyvodit' zodpovednosť ukončením pracovného pomeru s ňou. Uvedené konanie nie je však možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. V tomto smere poukázal tiež na výpoveď prokuristu žalovaného V.. Q. N., ktorý sa vyjadril, že obchodným zástupcom nediktujú, kedy majú ísť za zákazníkom a za ktorým, toto si regulujú sami, čím sám priznal, že jeho zamestnanci, a tým aj žalobkyňa, mali určitú voľnosť v smere organizovania si pracovného dňa. Zároveň zdôraznil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným nástrojom na ukončenie pracovno-právneho vzťahu a k uplatneniu tohto inštitútu je potrebné pristupovať zvlášť citlivo. Z uvedených dôvodov súd žalobe vyhovel a čiastočným rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, pričom o náhrade mzde, o vzájomnej žalobe žalovaného a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadol v zákonnej lehote odvolaním žalovaný, ktorý sa domáhal jeho zmeny a zamietnutia žaloby. Nesúhlasil s dôvodmi uvedenými v rozsudku súdu prvej inštancie, pokiaľ dospel k záveru, že nepreukázal porušenia pracovnej disciplíny. V konaní predložil mesačný prehľad za september 2015, ako aj október 2015, z ktorých je jednoznačne možné vyčítať a vyplývajú z nich aj opakované porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou. Prokurista žalovaného na tieto, ako aj na iné porušenia pracovnej disciplíny poukázal vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 08. 11. 2017. Nie je preto pravdou, že by na iné porušenia pracovnej disciplíny nepoukázal. Súd má k dispozícii dôkazy - mesačné prehľady, z ktorých vyplýva, že:

- žalobkyňa nezačínala pracovnú dobu v čase určenom zamestnávateľom,
- opakovane trávila na I. ulici čas v priebehu pracovnej doby - pričom na tejto adrese sa nenachádzalo sídlo žiadneho zákazníka, ani obchodného partnera,
- neprepínala GPS na použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely, a teda v rozpore s pokynmi zamestnávateľa používala služobné motorové vozidlo.

V okamžitom skončení pracovného pomeru presne uviedol konkrétne dni a hodiny, ako k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou došlo. Preto argumentácia súdu, že poukázal iba na jeden konkrétny deň, nie je celkom správna. Pokiaľ súd vyhodnotil, že cesta na I. ulicu nie je porušením pracovnej disciplíny, sama žalobkyňa potvrdila, že na uvedenú adresu sa dopravila za účelom stretnutia sa so svojím priateľom, a teda sa jednalo výlučne o súkromnú cestu z bydliska žalobkyne. Žalobkyňa využívala motorové vozidlo na súkromné účely, kedy sa prepravila na I. ulicu v dňoch 05. 10. 2015, ako aj 09. 10. 2015, hoci tu nemala žiadne stretnutie so zákazníkom, ani tu nemá sídlo

žiaden obchodný partner, s ktorým by mala dohodnutú schôdzku. Použitie vozidla na súkromné účely v týchto dňoch nerozporovala ani samotná žalobkyňa. Okrem uvedeného, v rozpore s pokynmi zamestnávateľa nedošlo k prepnutiu snímača GPS. V tejto súvislosti poukázal na výpoveď samotnej žalobkyne pred súdom prvej inštancie. Uvedené konanie žalobkyne podľa jeho názoru, ako aj ustálenej judikatúry, možno jednoznačne hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zo samotnej výpovede prokuristu na pojednávaní zo dňa 08. 11. 2017 vyplýva, že žalobkyňu viackrát upozorňoval na nedostatočné plnenie pracovných úloh. Viackrát ju upozorňoval už vo februári 2015 a vyjadril sa, že s jej pracovným výkonom nie je spokojný a následne dva týždne pred okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobkyňou ju upovedomil, že nesedia záznamy v tabuľkách, nevypína zariadenie GPS počas súkromnej cesty, trávila dlhší čas na obede ako mohla, pričom počas obeda bola povinná prepnúť GPS do súkromného režimu. Uvedené tvrdenia žalobkyňa sama potvrdila. Pokiaľ ide o voľnosť zamestnancov ohľadne organizácie pracovného času, uviedol, že zamestnanci nemali úplnú voľnosť pri organizovaní si svojho pracovného dňa, ako vyplynulo i z výpovede prokuristu, pretože na základe porady realizovanej dňa 12. 01. 2015, kde bola účastná aj žalobkyňa, sa jasne stanovilo, že zamestnanci sú povinní dodržiavať pracovný čas od 8:00 hod. do 16:30 hod., evidovať aj prerušenie pracovného času a bola dohodnutá obedná prestávka od 11.30 hod. do 12:15 hod. s tým, že v prípade, ak je zamestnanec dlhšie na obede, predlžuje sa mu pracovný čas. Žalobkyňa zamestnávateľom uložené pokyny nerešpektovala, čím porušila svoje povinnosti. S uvádzanými neuspokojivými pracovnými výsledkami sa podľa jeho názoru mal súd zaoberať a mal v kontexte hodnotenia intenzity porušenia hodnotiť pracovnú disciplínu žalobkyne, ktorá okrem iného závisí aj od osoby zamestnanca a jeho postoja k plneniu pracovných povinností. Žalobkyňa mala povinnosť pravidelne spracovávať pracovné a ostatné výkazy podľa pokynov zamestnávateľa. Súčasne jej povinnosťou ako obchodného zástupcu bolo aktívne navštevovať a vyhľadávať obchodných partnerov - zákazníkov. V okamžitom skončení pracovného pomeru bolo žalobkyňi vytknuté neplnenie si základných povinností zamestnanca v súlade s § 81 Zákonníka práce a § 3 pracovnej zmluvy a nedodržanie pracovnej disciplíny, konkrétne tým, že uvádzala nepravdivé informácie o začiatkoch a ukončení návštev zákazníkov, o začiatku pracovnej doby v rozpore s povinnosťou zamestnanca a využívala služobné vozidlo na súkromné účely, čím porušila tromi konaniami pracovnú disciplínu. Žalobkyňa nespochybnila žiadnym spôsobom nimi uvádzané tvrdenia a v priebehu konania nevyprodukovala žiaden dôkaz, resp. neuviedla žiadne relevantné dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. V konaní preukázal listinnými dôkazmi, že žalobkyňa klamala. Opakovane využívala služobné motorové vozidlo na súkromné účely v rozpore a pokynmi zamestnávateľa, čo pre neho predstavuje vznik škody, kedy tento musel platiť cenu pohonných hmôt, ktoré žalobkyňa spotrebovala pri súkromných cestách, resp. by bolo možné tu hovoriť o bezdôvodnom obohatení, čo je v rozpore s jej povinnosťami podľa § 178 Zákonníka práce. Má za to, že zo strany žalobkyne išlo o porušenie pracovnej disciplíny, a to zavinené porušenie pracovných povinností. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 2Cbo 69/2017. Bolo preukázané, že žalobkyňa porušovala pracovné povinnosti zamestnanca, a to nielen v konkrétnych dňoch, ktoré jej boli vytknuté v samotnom okamžitom skončení pracovného pomeru, ale aj počas obdobia celého mesiaca september až október 2015. Napokon navrhoval opakovane vypočuť žalobkyňu, keď v konaní došlo k zmene zákonného sudcu a nový sudca nevykonal opakovaný výsluch žalobkyne. Nový výsluch žalobkyne odvolacím súdom preukáže postoj žalobkyne k svojej práci a je presvedčený, že týmto výsluchom súd najlepším spôsobom získa obraz o osobe zamestnanca. Zároveň poukázal na zásadu voľného hodnotenia dôkazov, na základe ktorej je len vecou súdu, ako a či opakovane súd vyhodnotí dôkazy (Nález ÚS SR IV. ÚS 382/08-30).

3. K podanému odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. K bodu 1. uviedla, že po nahliadnutí do záznamov z mesiaca september a október 2015 sa v týchto hovorí o tom, že bola v teréne, nezahŕňa však čas strávený telefonátmi, vybavovaním mailov, prípravou podkladov na stretnutie, spracovaním ponúk, študovaním noviniek, príp. spracovaním ďalších úloh, ktoré p. N. zadával. Nevidí spojitosť medzi výpoveďou a spomínaným záznamom z porady z 12. 01. 2015, ktorý hovoril o tom, kedy mali byť v kancelárii v T. a kedy sa tento deň končí. Záznam však nehovoril o tom, ako si majú zamestnanci organizovať čas, keď sú vo svojom regióne. Rovnako vyjadrenie žalovaného, že na I. ulicu išla za účelom stretnutia so svojím partnerom, považuje za vytrhnuté z kontextu. Skutočnosť, že uprednostňuje domácu stravu, uviedla na pojednávaní dňa 08. 11. 2017 právna zástupkyňa žalovaného, a nie ona. Vzhľadom na to, že ako obchodný zástupca má kanceláriu doma, v pondelok a v piatok má nárok na pol dňa práce z kancelárie, čo je v danom prípade z domu, aby si naplánovala aktivity na týždeň a v piatok na to, aby sa to mohlo uskutočniť. To však neznamená, že má popritom čas aj variť. Trvá preto na tom, že cesta na I. ulicu

nebola súkromnou cestou, preto nemala dôvod prepínať GPS na režim súkromnej cesty, a preto žiadne pravidlá neporušila. Rovnako nesúhlasí s tvrdením prokuristu, že s jej prácou nebol spokojný. Dva týždne pred skončením pracovného pomeru sa osobne stretla s p. N.. Bola to súčasť porady, kde ju pochválil za objem ponúk, ktoré spracovala a apeloval na to, aby sa ešte viac snažila ich preklopiť do objednávok. Na to, aby firmy dokázali produkty z týchto ponúk objednať, potrebovali uvoľniť na to nie malé finančné zdroje z rozpočtov a tento schvaľovací proces vo firmách trvá niekedy aj rok. Pokiaľ boli dohodnuté pravidlá, tieto platili pre obchodníkov na deň strávený v kancelárii v T.. Práve v tieto dni sa vždy dostavila načas do kancelárii v T., pričom vyrážala z domu cca o piatej hodine ráno a domov chodievala okolo dvadsiatej hodiny, takže jej pracovný deň trval 15 hodín v letných mesiacoch a v zime vyrážala už deň vopred, pričom za tieto dni jej nikdy neprináležali vyššie odmeny, ako to vyplýva zo Zákonníka práce. K svojim pracovným výsledkom uviedla iba toľko, že svojou snahou spoločnosť SCHUNK dostala k viacerým novým zákazníkom a mala rozpracovaných niekoľko zaujímavých projektov. To, že k svojej práci nepristupovala laxne, svedčí vyjadrenie p. N., ktorý povedal, že je dobrý obchodník a dal si tú námahu, že vypočítal aj výšku bonusu, na ktorú by mala nárok na základe obratu vo svojom regióne, aj napriek tomu, že bola vo firme iba pár mesiacov a nebolo jej umožnené pokračovať v rozrobenej práci. Všetci obchodníci pracovali z domu, pretože to bola kancelária obchodníka a p. N. mal niekoľko kontrolných nástrojov, nie reporty, ktoré museli robiť v dvoch programoch a k náprave chyby nemohlo dôjsť, pretože k žiadnym opakovaným upozorneniam nedošlo. Záverom uviedla, že pracovný čas bol flexibilný, ktorý riadne strávila prácou. Jej pracovnými úlohami neboli len návštevy zákazníkov, ale aj prípravy na tieto schôdzky, spracovanie reportov, podkladov, ponúk, telefonáty so zákazníkmi a call centrom. Služobné vozidlo v žiadnom prípade a žiadnym konaním nezneužila na súkromné účely, ale pristupovala k nemu zodpovedne a šetrne, ako keby bolo jej vlastným. Zdôraznila, že vozidlo bolo určené aj na súkromné účely. Žalovaný sa snaží v odvolaní poukázať na závažné pochybenia v dodržiavaní pracovnej disciplíny, na lajdáctvo a jej neschopnosť. S týmito tvrdeniami nesúhlasí.

4. K podanému vyjadreniu žalobkyne sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý sa v plnom rozsahu pridržiaval uvedených skutočností v odvolaní a žiadal, aby odvolací súd rozhodol v súlade s jeho odvolacím návrhom.

5. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“) po zistení, že odvolanie bolo podané oprávneným subjektom - stranou, v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa a po skonštatovaní, že odvolanie má zákonné náležitosti (§ 363 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach daných v ust. § 379 CSP a pri viazanosti odvolacími dôvodmi podľa § 380 ods. 1 CSP, viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvej inštancie, bez potreby jeho zopakovania alebo doplnenia, postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keď miesta a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli súdu a na webovej stránke Krajského súdu v Nitre (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny podľa § 387 odsek 1 CSP potvrdiť.

6. Predmetom konania je žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá bola na súde prvej inštancie uplatnená dňa 09. 12. 2015, to znamená za účinnosti Občianskeho súdneho poriadku, ktorý bol od 01. 07. 2016 nahradený novým procesným predpisom, ktorým je Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z.) a v zmysle ktorého z ust. § 470 ods. 1 CSP vyplýva, že ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

7. Predmetom konania je určenie, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 13. 10. 2015, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľom je neplatné. Zároveň sa žalobkyňa domáhala náhrady mzdy za obdobie od 26. 10. 2015 až do času, pokiaľ jej žalovaný umožní pokračovať v práci. Súd prvej inštancie svojim II. výrokom rozhodol tak, že o náhrade mzdy, o trovách konania a o vzájomnej žalobe žalovaného doručenej súdu dňa 11. 11. 2016 bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí.

Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že strany sporu uzavreli pracovnú zmluvu dňa 29. 10. 2014, pričom žalobkyňa bola prijatá na pozíciu obchodno-technický zástupca s termínom začatia pracovného pomeru odo dňa 03. 12. 2014. Dňa 13. 10. 2015 bol žalobkyňi osobne doručený list označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce.“ Zamestnávateľ v zrušujúcom prejave vymedzil dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru tým, že žalobkyňa

ako zamestnanec porušila § 3 pracovnej zmluvy a to tým, že vo svojom pracovnom výkaze uvádzala nepravdivé informácie o začiatkoch a ukončení návštev zákazníkov a tým čas strávený u jednotlivých zákazníkov, a to konkrétne dňa 22. 09. 2015, keď uviedla návštevu zákazníka Kovdan v Moldave nad Bodvou v čase od 9:00 hod. do 9:40 hod., pritom podľa GPS zariadenia v pridelenom motorovom vozidle BL 275 HF bola u tohto zákazníka v čase od 9:31 hod. do 9:44 hod. Navyše, v tento deň začala pracovnú cestu o 8:52 hod., čo je tiež v rozpore s povinnosťami zamestnanca. Ďalším porušením bolo využívanie motorového vozidla H. na súkromné účely počas pracovného času a vybavovanie súkromných záležitostí počas pracovného času, konkrétne v dňoch 05. 10. 2015 v čase o 11:30 hod. do 12:32 hod. a 09. 10. 2015 v čase od 11:46 hod. do 13:23 hod. bola na I. ulici v Y.. Tieto cesty nijako nesúviseli s plnením jej pracovných úloh. Z uvedených dôvodov zamestnávateľ dal zamestnankyni (žalobkyni) podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Listom zo dňa 22. 10. 2015 žalobkyňa oznámila žalovanému, že ukončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na tom, aby ju zamestnávateľ ďalej zamestnával. Žalobkyňa sa v konaní bránila tým, že u žalovaného pracovala ako obchodno-technický zástupca, pričom jej úlohou bolo starať sa o už existujúcich zákazníkov a vyhľadávať nových zákazníkov. Jej denná práca spočívala v tom, že si dohodovala návštevu u zákazníka, spracovávala objednávky zákazníkov a nástup do práce si riadila podľa toho, ako si dohodla stretnutie so zákazníkom. To, že GPS zariadenie dňa 22. 09. 2015 zaznamenalo, že pracovnú cestu začala o 8:52 hod. ešte neznamená, že v uvedený deň začala pracovať až v uvedenú hodinu, pretože na takéto stretnutie so zákazníkom sa musela pripraviť odborne a psychicky, pričom veľakrát mala stretnutie so zákazníkom v teréne, ktorému sa musela prispôbiť. Pokiaľ ide o nezrovnalosti v čase návštev u zákazníkov, bolo jej kolegom J. Y. povedané, že report sa má vypisovať približne. Takto aj postupovala a až po realizovaných stretnutiach so zákazníkmi vyplňala doma report na základe odhadu, a preto došlo k nezrovnalostiam, ktoré jej boli vytknuté v okamžitom skončení pracovného pomeru. Pokiaľ ide o ďalší dôvod uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru, priznala, že dňa 05. 10. 2015 v čase od 11:30 hod. do 12:32 hod. odparkovala auto na I. ulici v Y., aby mohla ísť s priateľom na obed jeho autom, a rovnako sa tak stalo i 09. 10. 2015 v čase od 11:46 hod. do 13:23 hod., pričom v uvedený deň bola na obede v reštaurácii, kde bola nešikovná (pomalá) obsluha, tak na jedlo čakala dlhšie. Pokiaľ ide o čas strávený na obede, bránila sa tým, že má zažívacie problémy, preto sa nemôže najesť kdekoľvek, často chodí po gastrovyšetreniach a jedlo si nemôže nosiť so sebou, pretože si ho v teréne nemá kde ohriať. O uvedených zdravotných problémoch informovala aj svojho zamestnávateľa. Žalovaný v konaní tvrdil, že žalobkyňa bola poučená o tom, že pokiaľ išla na súkromnú jazdu, mala vypínať GPS zariadenie, pričom rovnako aj počas obeda bola povinná prepnúť GPS do súkromného režimu. Pokiaľ tak neurobila, porušovala interné predpisy zamestnávateľa. Pokiaľ ide o vytknutý deň 22. 09. 2015 v okamžitom skončení pracovného pomeru, žalovaný zdôraznil, že žalobkyňa mala začiatok práce o 8:52 hod., pričom uviedla, že návšteva u zákazníka trvala od 9:40 hod., pričom podľa jeho názoru za 8 minút sa k zákazníkovi nestihla ani dopraviť a jej skutočná návšteva trvala od 9:31 hod. do 9:44 hod. Pokiaľ žalobkyňa vyplňala report približne, toleruje sa 5 minút, ale nie polhodina, ako to bolo u žalobkyni.

Súd prvej inštancie jednotlivé porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou posudzoval, či ich je možné hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočný nástroj pre ukončenie pracovného pomeru a mal za to, že žalovaný v tomto prípade okamžite skončil so žalobkyňou pracovný pomer bez toho, aby na strane žalobkyne existoval objektívny závažný dôvod. Z uvedených dôvodov rozhodol tak, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 13. 10. 2015, ktoré jej bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné.

8. Podľa § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä:

- a/ pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b/ byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c/ dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Podľa § 68 odsek 1 písmeno b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 odsek 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roku odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z ust. § 81 ods. 1 Zákonníka práce a spočíva v plnení povinností ustanovenými právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z neobstaranosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. So zavineným porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca sa spája disciplinárna zodpovednosť. Porušením pracovnej disciplíny však môže byť založená aj zodpovednosť na náhradu škody, trestno-právna zodpovednosť, príp. administratívno-právna zodpovednosť. Zákonník práce upravuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny a to menej závažný spôsob a závažný spôsob, pričom Zákonník práce, ani iný právny predpis tieto pojmy obsahovo nevymedzuje. Konečná právna kvalifikácia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny bude vždy vecou individuálneho posúdenia zamestnávateľa v závislosti od všetkých okolností konkrétneho prípadu, ale i celkovej úrovne pracovnej disciplíny na pracovisku.

Aby mohlo byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, musí byť intenzita jeho porušenia závažného charakteru. Na použitie tohto dôvodu by nebola dostačujúca právna kvalifikácia napr. sústavného alebo opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. V súlade so súdnou praxou sa pri okamžitom skončení pracovného pomeru vyžaduje výskyt závažného jednorazového porušenia pracovnej disciplíny. Opakované menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny, alebo opakované neuspokojivé plnenie pracovných úloh môže byť iba dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Výnimočnosť použitia okamžitého skončenia pracovného pomeru je v tom, že v danej situácii, vzhľadom na všetky okolnosti prípadu nie je možné od zamestnávateľa očakávať, aby zamestnanca zamestnával ešte počas výpovednej doby.

9. Z hľadiska vymedzenia hypotézy právnej normy pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise zamestnávateľa alebo v pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny (rozsudok NS SR 3Cdo 71/2003). Vychádzajúc z uvedeného preto zamestnávateľ sám môže posúdiť, aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré sú splnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Bolo by však v rozpore s východiskami pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny, kedy uvedené posudzovanie závažnosti porušenia pracovnej disciplíny bolo už vopred určené, že v tom-ktorom prípade k porušeniu pracovnej disciplíny v určitej intenzite došlo bez toho, aby súd sám nemal možnosť vymedziť hypotézu právnej normy. Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny teda súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku, prípadne v inom predpise, prípadne sám hodnotil určité konanie zamestnanca.

10. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie posudzoval intenzitu závažnosti porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou iba z dôvodov vymedzených v zrušujúcom úkone zamestnávateľa zo dňa 13. 10. 2015, ktorým so žalobkyňou ukončil pracovný pomer, a to okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Pokiaľ ide o prvý dôvod uvádzaný žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru, kedy konkrétne dňa 22. 09. 2015 žalobkyňa mala uviesť návštevu zákazníka Kovdan v Moldave nad Bodvou v čase od 9:00 do 9:40 hod., pričom podľa GPS zariadenia v pridelenom motorovom vozidle bola žalobkyňa u zákazníka od 9:31 hod. do 9:44 hod., a navyše, v uvedený deň začala pracovnú cestu o 8:52 hod., odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie nevyhodnotil takéto konanie žalobkyne ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Napriek tvrdeniu zamestnávateľa, že pracovná doba v súlade s interným záznamom z porady zo 07. 01. 2015 bola určená na 8:00 hod., žalobkyňa k uvedenému uviedla, že to, že začala pracovnú cestu o 8:52 hod., neznamená, že vtedy začala pracovať, pretože na stretnutie so zákazníkom sa musela pripraviť odborne aj psychicky. Veľakrát na stretnutie so zákazníkom v teréne sa musela časovo prispôbiť, pričom mala pohyblivý pracovný čas, ktorý sa prispôboval stretnutiam so zákazníkmi. Pokiaľ ide o nezrovnalosti ohľadne časových údajov u zákazníka, uviedla,

že kolegom J. Y., ktorý ju zaučal, jej bolo povedané, že report má vypisovať približne. Vypočutý svedok V. J. Y. (č. I. 101) v konaní potvrdil, že žalobkyňu zaučal. Uviedol, že sa vedie excelovský dokument, kde sa zapisuje plán na konkrétny týždeň a tento sa upravuje podľa okolností. Žalobkyňa vysvetlila, akým spôsobom má viesť záznamy, pričom nie je potrebné uvádzať časy na stotiny presne, avšak je potrebné, aby záznamy kopirovali realitu. V súčasnosti už vedia o záznamoch online upraviť časy, avšak predtým, keď bola žalobkyňa zamestnaná, existoval len excelovský dokument, ktorý sa vyplňal až po návrate od zákazníka. Uviedol, že pracovnú dobu od 8:00 hod. do 16:30 hod. si upravuje v závislosti od stretnutia so zákazníkom. Od skutočnosti, že GPS je potrebné prepnúť do iného režimu, keď vykonáva súkromnú jazdu, bola žalobkyňa poučená. Zo samotnej pracovnej zmluvy, ako aj z výpovedí strán sporu bolo nesporné, že miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy je sídlo spoločnosti v T., na W. 7, avšak žalobkyňa mala na starosti zákazníkov v oblasti košického a prešovského regiónu. Z výpovedí strán sporu, ako aj svedka V. Y. vyplynulo, že stretnutia so zákazníkmi si plánujú zamestnanci samostatne v rámci stanovenej pracovnej doby od 8:00 hod. do 16:30 hod. Samotný žalovaný aj vo svojom vyjadrení k podanému odvolaniu uviedol, že určitá voľnosť v rámci vykonávania pozície obchodného zástupcu existuje, avšak by nemala byť zneužívaná. Samotná žalobkyňa v mieste výkonu svojej práce, ktorým bol prešovský a košický región, nemala kanceláriu, ale všetko vybavenie na vykonávanie práce mala v mieste svojho bydliska. Preto je možné považovať za dôvodné tvrdenie žalobkyne, ktorá uviedla, že dňa 22. 09. 2015, pokiaľ mala stretnutie u zákazníka podľa GPS o 9:31 hod., nedodrжала pracovný čas, keď na stretnutie so zákazníkom sa musela pripraviť predovšetkým odborne. Pokiaľ žalobkyňa v reporte zo dňa 22. 09. 2015 uviedla návštevu u zákazníka Kovdan v Moldave nad Bodvou v čase od 9:00 hod. do 9:40 hod., pričom podľa GPS zariadenia v pridelenom vozidle sa reálne táto návšteva uskutočnila od 9:31 hod. do 9:44 hod., je možné konštatovať, že tu došlo k porušeniu povinnosti žalobkyne uviesť do excelovského dokumentu, kde sa zaznamenáva vykonaná práca v ten-ktorý deň, presné, príp. aspoň približné údaje o stretnutí so zákazníkom, pričom za približný údaj nie je možné považovať údaj s nepresnosťou polhodiny. V uvedenom by bolo možné vidieť porušenie pracovnej disciplíny, avšak nie je ho možné hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

11. Ďalším porušením pracovnej disciplíny v zrušovacom prejave bolo používanie motorového vozidla zn. H. pridelené žalobkyne na výkon práce, ktoré mala používať na súkromné účely a vybavovacie si súkromných záležitostí počas pracovného času, a to konkrétne dňa 05. 10. 2015 v čase od 11:30 hod. do 12:32 hod. a dňa 09. 10. 2015 v čase od 11:46 hod. do 13:23 hod., pričom tento čas žalobkyňa strávila na I. ulici v Y., pričom táto cesta nijako nesúvisela s plnením jej pracovných úloh. V zmysle interných predpisov zamestnávateľa (č. I. 39) bolo nesporné, že pracovný čas mali zamestnanci od 8:00 hod. do 16:30 hod., pričom bolo ich povinnosťou evidovať prerušenie pracovného času - obedná prestávka - dohodnutá na 11:30 hod. až 12:15 hod. V prípade, ak by sa na obede zdržali dlhšie, tak sa predĺži pracovný čas. Zároveň bolo stanovené, že v prípade použitia služobného automobilu na súkromné účely sa bude prepínať režim GPS kvôli kontrole vypracovať knihu jázd do excelu s tým, že sa súkromné kilometre rozpisú ako firemné a tankovať sa bude iba v pracovných dňoch. Žalobkyňa v zmysle pokynu zamestnávateľa nepostupovala a GPS na pridelenom služobnom vozidle si do režimu na súkromné účely neprepla. Túto skutočnosť v konaní ani nerozporovala. Žalobkyňa rovnako nepoprela skutočnosť, že dňa 05. 10. 2015 v čase od 11:30 hod. do 12:32 hod. a dňa 09. 10. 2015 v čase od 11:46 hod. do 13:23 hod. odparkovala auto na I. ulici v Y. a túto dobu strávila v reštaurácii na obede, pričom predĺženie obednej prestávky odôvodňovala pomalou obsluhou a dlhším čakaním na obed, ako aj skutočnosťou, že trpí zažívacími problémami a nemôže sa stravovať kvôli žalúdku v ktorejkoľvek reštaurácii v meste. Uvedeným konaním, a to čas strávený na obede dlhšie ako je povolený zamestnávateľom, ako aj neprepínanie GPS do súkromného režimu, tak ako to bolo uložené zamestnávateľom, žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu. Odvolací súd však, posudzujúc intenzitu uvedeného porušenia pracovnej disciplíny, rovnako ako súd prvej inštancie dospel k záveru, že toto nedosahuje takú intenzitu, ktorá by odôvodňovala a obstála z hľadiska takej závažnosti porušenia pracovnej disciplíny, že by bolo na mieste ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou okamžitým skončením pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Odvolací súd, prihliadnuc na jednotlivé porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, dospel k záveru, že intenzitu porušenia pracovných povinností žalobkyňou nie je možné považovať za závažnú. Zohľadňujúc okolnosti ovplyvňujúce závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, ako aj charakter práce žalobkyne v jej postoji k plneniu si pracovných úloh, ale aj dôsledky, ktoré v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny vyplývajú pre žalobkyňu, odvolací súd vyhodnotil rovnako ako súd prvej inštancie zrušujúci prejav žalovaného, ktorý okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou listom zo dňa 13. 10. 2015 v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ako za neplatný.

12. Odvolací súd nepovažoval za dôvodný návrh na opakovaný výsluch žalobkyne, ktorý žalovaný navrhoval z dôvodu, že v priebehu konania došlo k zmene zákonného sudcu, keď mal za to, že opätovný výsluch žalobkyne je potrebný pre zhodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny súdom v spojitosti s osobou zamestnanca.

Súd v civilnom sporovom konaní nie je viazaný návrhmi strán na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z nich budú v rámci dokazovania vykonané, je vždy vecou úvahy súdu (§ 185 CSP), a nie strán sporu. V prejednávanej veci súd prvej inštancie riadne vypočul žalobkyňu, pričom táto jej výpoveď bola zaznamenaná do zápisnice, ktorej znenie žalovaný nenamietal. Skutočnosť, že došlo k zmene zákonného sudcu nie je dôvodom na vykonanie opätovného výsluchu žalobkyne a neodôvodňuje záver o tom, že by si súd, za ktorý rozhoduje iný zákonný sudca, nemohol vytvoriť dostatočný úsudok o žalobkyni ako osobe zamestnanca. Odvolací súd je toho názoru, že súd prvej inštancie vyhodnotil všetky dôkazy, ktoré v konaní boli predložené a tvrdené, a to každý jednotlivito i vo vzájomnej súvislosti, pričom prihliadol starostlivo na všetko, čo počas konania vyšlo najavo. Pri hodnotení dôkazov v súdnom konaní platí zásada voľného hodnotenia dôkazov sudcom z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Nesprávne hodnotenie dôkazov by bolo možné vytknúť súdu prvej inštancie len v prípade, ak by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán nevyplývali, alebo inak nevyšli v konaní najavo. V tomto smere súdu prvej inštancie nie je možné vytknúť žiadne pochybenie a nie je možné preto ani polemizovať s jeho skutkovými závermi.

13. Ďalšie argumenty žalovaného v podanom odvolaní odvolací súd nepovažoval za podstatné pre rozhodnutie vo veci samej. Podľa konštantnej judikatúry najvyšších súdnych autorít súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, príp. dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku strany, ktorá ju nastolila. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty strán (ÚS SR II. ÚS 251/04, II. ÚS 200/09).

14. Z vyššie uvedených dôvodov, výrok rozsudku súdu prvej inštancie (I.), ktorým určil skončenie pracovného pomeru žalobkyne okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 13. 10. 2005, ktoré jej bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce za neplatné, odvolací súd považoval ako vecne správny, a preto rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutom výroku (I.) ako správny podľa § 387 odsek 1 CSP potvrdil.

15. O trovách odvolacieho konania odvolací súd v zmysle § 396 ods. 1 CSP nerozhodoval, pretože súd prvej inštancie vo veci rozhodol iba čiastočným rozsudkom, pričom o trovách konania, ako aj ďalších dvoch nárokoch (o náhrade mzdy a o vzájomnej žalobe žalovaného) si vymienil rozhodnúť v konečnom rozhodnutí. V konečnom rozhodnutí súd prvej inštancie rozhodne aj o trovách tohto odvolacieho konania.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát Krajského súdu v Nitre pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii.

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

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