

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 16CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3522201651
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 04. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ivica Čelková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2024:3522201651.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ivicy Čelkovej a členiek senátu JUDr. Ivety Záleskej a Mgr. Stanislavy Kollárovej v spore žalobcu:
A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. D. XXXX/X, E., právne zastúpený Advokátskou kanceláriou MÚDRY & MINÁRIKOVÁ advokátska kancelária s. r. o.,
so sídlom Palackého 6403, 911 01 Trenčín, IČO: 52 418 219, proti žalovanému:
F. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXXX/X, E., právne zastúpený Advokátska kancelária JUDr. Marek Doktor, s. r. o., Legionárska 7735/31B, 911 01 Trenčín, IČO: 52 536 891, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trenčín (predtým Okresný súd Nové Mesto nad Váhom)
č.k. 10Cpr/18/2022-56 zo dňa 7. marca 2023, takto

rozhodol:

Odvolačný súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

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

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.04.2022, ktorý bol založený pracovnou zmluvou uzatvorenou dňa 29.01.2013 medzi F. G. - H. - E., s miestom podnikania I. XXX, XXX XX E., J. H., IČO: XX XXX XXX, zapísaný v živnostenskom registri vedenom Okresným úradom Trenčín, odbor živnostenského podnikania, č. živnostenského registra: XXX-XXXX, ako zamestnávateľom, a žalobcom ako zamestnancom, je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá. Žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

2. Žalobca žalobu odôvodnil tým, že žalobca (v právnom postavení zamestnanca) a žalovaný (v právnom postavení zamestnávateľa) uzatvorili dňa 29.01.2013 pracovnú zmluvu, predmetom ktorej bola úprava vzájomných práv a povinností zmluvných strán pri výkone práce, a to dozornej a poriadkovej služby. Dňa 06.04.2022 si žalobca prevzal zásielku, ktorej obsahom bola výpoveď pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce s tým, že ako dôvod tejto výpovede žalovaný uviedol skutočnosť, že žalobca vykonáva od 01.04.2022 inú zárobkovú činnosť bez udelenia súhlasu žalovaného ako zamestnávateľa. Podľa názoru žalovaného sa mal žalobca týmto konaním dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. Z tohto dôvodu žalovaný ku dňu 01.04.2022 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom (ďalej aj ako „výpoveď“). Nakoľko žalobca s okamžitým skončením pracovného pomeru, resp. s výpoveďou, nesúhlasil, zaslal žalovanému dňa 11.04.2022 výzvu (ďalej aj ako „výzva“), v ktorej uviedol, že v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a zároveň aby mu žalovaný, v súlade s pracovnou zmluvou, umožnil výkon práce.

3. Súd prvej inštancie aplikoval ustanovenia ust. § 59 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. e), ods. 6, § 61 ods. 1, 2, 4, § 68 ods. 1 písm. b), § 70, § 77, § 83 ods. 1 Zákonníka práce. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Z dokazovania vyplynulo, že medzi žalobcom ako zamestnancom

a žalovaným ako zamestnávateľom bola uzatvorená riadne pracovná zmluva na dobu neurčitú na pozíciu dozorná a poriadková služba. Žalovaný mienil so žalobcom ukončiť pracovný pomer z dôvodu, že žalobca si vopred nevyžiadal písomný súhlas podľa § 83

ods. 1 Zákonníka práce, teda že žalobca, bez súhlasu žalovaného, popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonával inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Za týmto účelom žalovaný doručil žalobcovi list, v ktorom uviedol, že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce

a zároveň mu oznámil, že s ním okamžite končí pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Takýto postup žalovaného vyhodnotil súd prvej inštancie za neurčitý, nespôsobilý vyvolať právne účinky a to z dôvodu, že z tohto úkonu nie je možné jednoznačne uzavrieť, či žalovaný mienil dať žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce alebo mienil okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čo má za následok neplatnosť tohto úkonu z formálnoprávnych dôvodov. Kumulácia viacerých dôvodov skončenia pracovného pomeru v jednom úkone nie je vylúčená, nie je však možné, aby tými istými skutkovými okolnosťami boli súčasne naplnené dva alebo viac dôvodov skončenia pracovného pomeru. Z týchto dôvodov súd prvej inštancie bez ďalšieho rozsiahlejšieho dokazovania žalobe vyhovel a keďže žalobca trval na ďalšom zamestnaní a žalovaný nežiadal postupovať podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce napr.

z dôvodu, že ukončil podnikateľskú činnosť, rozhodol, že pracovný pomer naďalej trvá. Okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, prichádza výnimočne do úvahy najmä vtedy, ak zamestnanec nerešpektuje pokyny nadriadeného, neplní si svoje pracovné povinnosti, má neospravedlненú absenciu a podobne, pričom zamestnávateľovi vznikla škoda alebo mu reálne hrozí. Súd prvej inštancie považoval obranu žalovaného, že nevedel o tom, že žalobca má podpísanú novú pracovnú zmluvu s rovnakou náplňou práce ako u žalovaného a že túto skutočnosť žalovaný nevedel ovplyvniť, za účelovú a iluzórnu. Z dokazovania vyplynulo, že žalovaný predal prevádzku, kde žalobca pracoval, pričom nový majiteľ pokračoval so žalobcom za rovnakých pracovných podmienok, ako mal žalobca dovtedy a to na podklade tej istej zmluvnej dokumentácie. Ak v tomto smere žalobca porušil svoje povinnosti podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce, automaticky to neznamená, že porušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu. Vzhľadom na okolnosti tohto konkrétneho prípadu, súd prvej inštancie dospel

k záveru, že takéto porušenie nie je možné považovať za závažné, keďže žalovaný už reálne nemal možnosť žalobcovi v zmysle pracovnej zmluvy pridelovať mu prácu, žalovanému týmto pochybením žalobcu nevnikla žiadna škoda a žalovanému nič nebránilo, aby minimálne postupom podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce umožnil žalobcovi vyjadriť sa k takémuto pochybeniu.

4. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1, v spojitosti s § 262 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %.

5. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. a) až h) zákona č. 160/2015 Z. z. CSP. Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 07.03.2023 vyplynulo, že súd prvej inštancie považoval za sporné 3 okruhy a to, či výpoveď trpí formálnymi vadami, či žalobca bez vedomia žalovaného podpísal novú pracovnú zmluvu dňa 31.03.2022 a či žalobca porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom tým, že nežiadal predchádzajúci súhlas zamestnávateľa podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce. K formálnym vadám výpovede žalovaný uviedol, že sa nestotožňuje so záverom/názorom súdu prvej inštancie a tento názor považuje za prílišne formalistický. Z obsahu výpovede a z konania zamestnávateľa vyplynulo, že žalovaný chcel skončiť pracovný pomer okamžite, pričom nedopatrením namiesto § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uviedol v obsahu výpovede § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Nie je podstatné ako je nazvaný úkon, ktorým končí zamestnávateľ pracovný pomer, podstatné je to, či z tohto obsahu úkonu je zrejmý dôvod skončenia pracovného pomeru. Formalizmus žalovaný vidí v tom, že okamžite možno skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) vtedy, ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pričom výpoveďou možno podľa § 63 ods. 1 písm. e) rovnako skončiť aj vtedy, ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Jediný rozdiel predstavuje následok takéhoto úkonu vo sfére zamestnanca v tom smere, že zamestnanec bude mať výpovednú dobu alebo nie. Žalovaný sa preto nestotožnil s názorom

súdu prvej inštancie v tom, že nie je možné, aby jedným konaním boli naplnené dva alebo viaceré dôvody skončenia pracovného pomeru. Podľa žalovaného jedným konaním môže dôjsť k naplneniu viacerých dôvodov skončenia pracovného pomeru. Formalizmus spočíva v tom, že súd prvej inštancie považoval za neplatnú výpoveď len preto, že žalovaný nesprávne označil paragraf Zákonníka práce, podľa ktorého končí pracovný pomer. Z obsahu úkonu a konania zamestnávateľa vyplývalo, že končí pracovný pomer okamžite, teda podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Po celý čas zamestnávateľ tvrdil, že okamžite končí pracovný pomer, pričom zamestnancom svojím konaním neumožnil čerpanie výpovednej doby. Žalovaný poukázal na judikatúru Najvyššieho súdu Českej republiky (R29/1997, 21 Cdo 2625/1998). Žalovaný sa nestotožnil ani s názorom súdu prvej inštancie, že obranu žalovaného o tom, že

o podpise zmluvy nevedel považoval súd prvej inštancie za iluzórnu a vyriešenie tejto otázky považuje za nedostatočne odôvodnené. Ak by aj žalovaný o podpise vedel, naskytá sa otázka, prečo súd neposúdil novú pracovnú zmluvu podpísanú žalobcom ako dohodu o zmene obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy, ktorou sa mení zamestnávateľ. Ak súd dospel k záveru, že žalovaný vedel o podpise novej pracovnej zmluvy, mal podľa žalovaného konanie strán (žalobcu, tretej strany - nového vlastníka nehnuteľností a žalovaného) a ich novú pracovnú zmluvu posúdiť ako dohodu o zmene obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy, ktorou sa mení len zamestnávateľ, keďže z prejavu vôle jednotlivých strán a ich konania muselo byť zrejmé, že ich cieľom nebolo uzatvoriť novú pracovnú zmluvu, keďže žalovaný uviedol, že pred skončením pracovného pomeru ponúkol zamestnancom možnosť pokračovať v pracovnom pomere u nového vlastníka nehnuteľností. Žalobca uviedol, že o predaji nehnuteľností vedel. Podľa názoru žalovaného po tom, ako by konajúci súd vyhodnotil, či nedošlo konaním strán

k uzatvoreniu dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy, mal najprv posúdiť, či konanie zamestnanca je závažným porušením pracovnej disciplíny a súčasne riadne odôvodniť, prečo zamestnávateľ vedel o tom, že došlo k podpisu novej pracovnej zmluvy a v akom úmysle žalobca podpisoval novú pracovnú zmluvu. Žalovaný sa nestotožnil s tým, že by porušenie § 83 Zákonníka práce zo strany žalobcu nebolo závažným porušením pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie toto odôvodnil, že nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny

z dôvodu, že žalovaný aj tak už nemal možnosť žalobcovi pridelovať prácu, pričom pridelovanie práce v takomto prípade nie je podstatné, keďže aj keby prácu žalovaný žalobcovi neprideloval, je aj naďalej mu povinný platiť mzdu a to v rozsahu 100 %, keďže nepridelovanie práce je prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú zamestnancom patrí náhrada. Ďalším dôležitým faktom je aj to, že podstatou zákazu konkurenčnej činnosti je istá forma zamedzenia používania know-how a prostriedkov nadobudnutých u prvotného zamestnávateľa zamestnancom u nového zamestnávateľa v rámci konkurencie

v podnikateľskom prostredí. V čase skončenia pracovného pomeru žalobcu žalovaný stále podnikal v obdobných predmetoch činností ako nový zamestnávateľ spoločnosť K., J., pričom žalovaný ukončil podnikateľskú činnosť až 02.08.2022. Nie je preto podstatné, či zamestnávateľ prideloval prácu alebo nie, podstatné je porušenie zákazu konkurencie. Žalovaný žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietne a žalovanému prizná náhradu trov konania a trov právneho zastúpenia.

6. K podanému odvolaniu sa písomne vyjadril žalobca, ktorý žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok ako zákonný a vecne správny v celom rozsahu potvrdil a zároveň priznal žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100,00 %. Žalobca sa absolútne nestotožnil s názorom žalovaného, že súd prvej inštancie postupoval prílišne formalisticky. Tvrdenie žalovaného v odvolaní, že súd považoval za neplatnú výpoveď len z toho dôvodu, že by žalovaný nesprávne označil paragraf Zákonníka práce, podľa ktorého končí pracovný pomer, nie je pravdivé a je značne zavádzajúce. Právny úkon, ktorým žalovaný mienil ukončiť pracovný pomer žalobcu totiž neobsahoval len nesprávne označenie paragrafu Zákonníka práce, ako to zjednodušene a účelovo tvrdí žalovaný, ale v listine zo dňa 01.04.2022 sa výslovne uvádza, že sa jedná o výpoveď. Až následne v texte sa uvádza, že žalovaný ako zamestnávateľ okamžite končí pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Je zrejmé, že každý z týchto spôsobov skončenia pracovného pomeru má absolútne iné právne následky (napr. s ohľadom na výpovednú dobu a s tým súvisiaceho nároku na mzdu). Neplatnosť predmetného právneho úkonu spočívala v tom, že z tohto úkonu nebolo možné zistiť žalovaným zamýšľaný spôsob skončenia pracovného pomeru. Táto skutočnosť mala za následok neplatnosť právneho úkonu z formálnoprávnych dôvodov. Súd prvej inštancie, okrem iného uviedol, že kumulácia viacerých dôvodov skončenia pracovného pomeru v jednom úkone nie je vylúčená, ale nie je možné, aby tými istými skutkovými okolnosťami bolo naplnených viac dôvodov skončenia pracovného pomeru.

Súd prvej inštancie postupoval správne, keď vyhodnotil postup žalovaného za neurčitý a nespôsobilý vyvolať právne účinky. Neplatnosť predmetného právneho úkonu nespočívala v tom, že by absentovalo skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, ani v nesprávnej právnej kvalifikácii výpovedného dôvodu, ale neplatnosť právneho úkonu (t. j. „výpovede“) spočívala v tom, že z tohto úkonu nebolo možné zistiť žalovaným zamýšľaný spôsob skončenia pracovného pomeru. K možnému posúdeniu novej pracovnej zmluvy ako dohody o zmene obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy, ktorou sa mení len zamestnávateľ, žalobca uviedol, že táto skutočnosť absolútne nevyplýva z daného právneho úkonu (novej pracovnej zmluvy uzatvorenej so spoločnosťou K., J.) ani zo skutkových okolností predchádzajúcich

a spreádzajúcich uzatvorenie tejto zmluvy. Uvedený argument ako procesnú obranu žalovaný ani raz pred súdom prvej inštancie neuviedol. Právnomu úkonu skončenia pracovného pomeru, ktorého určenia neplatnosti sa žalobca v tomto konaní domáha, predchádzalo zo strany žalovaného predloženie Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.03.2022. Túto dohodu žalobca odmietol uzatvoriť iba z toho dôvodu, že žalovaný odmietol ukončiť pracovný pomer z dôvodu, že sa jeho prevádzka zrušuje, čím sa chcel vyhnúť zákonnej povinnosti vyplatiť žalobcovi odstupné. Zo všetkých tvrdení predostretých aj samotným žalovaným, ako aj z predložených dôkazov nepochybne vyplýva skutočnosť, že žalovaný chcel ukončiť so žalobcom pracovný pomer dohodou podľa § 60 Zákonníka práce, pričom mu odmietal vyplatiť príslušné odstupné, na ktoré by mal žalobca nárok v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce, čoho sa žalobca voči žalovanému domáhal. Takto vo vzťahu

k žalovanému postupoval iba žalobca a ďalší zamestnanec (p. L. M.), pričom ďalší 2 zamestnanci ukončili pracovný pomer so žalovaným dohodou. Vyjadrenie žalovaného, že žalobca v konaní nespochybnil, že by mu žalovaný neponúkol pokračovanie pracovného pomeru u nového zamestnávateľa nie je pravdivé. Žalobca už v podanej žalobe, ako aj vo svojom vyjadrení (replike), poukázal na skutočnosť, že novú pracovnú zmluvu uzatvoril práve z toho dôvodu, že sa (na základe tvrdení žalovaného) domnieval, že nová pracovná zmluva mu garantuje prechod práv a povinností z pôvodnej pracovnej zmluvy. Tieto tvrdenia boli zo strany žalovaného jednoducho účelové a klamlivé. Zmenou zamestnávateľa dochádza ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. To znamená, že nový zamestnávateľ vstupuje do všetkých práv a povinností doterajšieho zamestnávateľa, ako aj jeho zodpovednosti. Žalobca síce uzatvoril dňa 31.03.2022 novú pracovnú zmluvu, ktorá bola v rovnakom znení ako pôvodná pracovná zmluva uzatvorená so žalovaným, avšak táto bola podpísaná s novým zamestnávateľom (t. j. iným subjektom v právnom postavení zamestnávateľa). V novej pracovnej zmluve však nebolo nijak deklarované, že žalobca de facto a de iure pokračuje v pracovnom pomere, ktorý bol založený pôvodnou pracovnou zmluvou. Práve naopak, jednalo sa o nový pracovný pomer v ktorom je dojednaná i nová skúšobná doba, čo je pri generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov neprijateľné, nakoľko prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je právnym následkom zmeny zamestnávateľa a súčasne právnym vyjadrením ochrany zamestnanca pri zachovaní doterajšieho pracovnoprávneho vzťahu. Je nepochybniteľné, že žalovaný sa nemohol obávať toho, že by zo strany žalobcu došlo k zneužitiu „know-how a prostriedkov nadobudnutých u prvotného zamestnávateľa“, keď sám prvotne nabádal žalobcu

k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, a následne aj k tomu, aby uzatvoril s pracovnú zmluvu s novým zamestnávateľom. Žalobca počas trvania pracovného pomeru jednoznačne nenadobudol žiadne informácie alebo znalosti, ktoré by neboli bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť žalovanému ujmu (Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 13.08.2019, spis. zn. 5Obo/20/2018). Náplň práce, ktorú žalobca vykonával počas trvania pracovného pomeru u žalovaného rozhodne vyššie uvedený charakter nespĺňala. Žalobca vykonával práce dozornej a poriadkovej služby objektu, inými slovami, žalobca bol strážnikom objektu svojho zamestnávateľa a pri výkone dozornej a poriadkovej služby

v zmysle pracovnej zmluvy žiadne know-how nenadobudol. Súd prvej inštancie postupoval správne, keď vzhľadom na okolnosti celého prípadu vyhodnotil, že ak žalobca porušil svoje povinnosti podľa ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce, neznamená to, že by porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Žalobca poukázal na Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, spis. zn. 21 Cdo 617/2005. Podľa súdnej praxe: „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 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).“ (Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo 17/2011). Konanie žalovaného bolo jednoznačne v rozpore s právnymi predpismi, ako aj dobrými mravmi, nakoľko jeho jediným cieľom bolo nevyplatiť žalobcovi odstupné, a to napriek tomu, že žalovaný obdržal za predaj celej prevádzky (nehnutelnosti) vysoký obnos finančných prostriedkov (približne 1,8 mil. EUR), t. j. žalovaný mal finančné prostriedky na to, aby žalobcovi uhradil odstupné, na ktoré mal žalobca v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov nárok.

7. Žalovaný sa nestotožnil s právnym názorom žalobcu uvedeným v jeho vyjadrení a v plnom rozsahu zotrval na názoroch obsiahnutých v odvolaní.

8. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací, po zistení, že odvolanie podala v zákonnej lehote strana v spore, v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané podľa § 359 a § 262 ods. 1 CSP, že spĺňa popri všeobecných náležitostiach v rozsahu § 127 ods. 1 CSP aj náležitosti podľa § 363 CSP s uvedením dôvodov odvolania vo veci samej, vykonal preskúmanie zákonnosti napadnutého rozhodnutia a jemu predchádzajúceho konania.

9. V odvolacom konaní preskúmal odvolací súd vec v rozsahu podaného odvolania podľa § 379 CSP (viazanosť rozsahom odvolania), viazaný odvolacími dôvodmi podľa § 380 ods. 1 CSP, vrátane svojho oprávnenia preskúmať vady konania, ktoré sa týkajú procesných podmienok z úradnej povinnosti podľa § 380 ods. 2 CSP, a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdiť. V odvolacom konaní nezistil odvolací súd žiadne dôvody na zmenu alebo zrušenie odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie podľa § 388 CSP alebo podľa § 389 ods. 1 CSP. Odvolací súd rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP, pretože v danej veci nezistil dôvod k tomu, aby zopakoval alebo doplnil dokazovanie vykonané pred súdom prvej inštancie a nariadenie pojednávania nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem. Podľa § 219 ods. 3 CSP v spojení s § 378 ods. 1 CSP odvolací súd verejne vyhlásil vo veci rozsudok.

10. Za aplikácie § 380 ods. 2 CSP posudzoval odvolací súd z úradnej povinnosti, či konanie pred súdom prvej inštancie nie je zaťažené vadou/vadami, ktorá/ktoré sa týka/týkajú procesných podmienok. Posúdením procesného postupu súdu prvej inštancie v konaní, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci, a ktorý zistil odvolací súd preskúmaním predloženého súdneho spisu, odvolací súd uvádza, že v konaní nezistil procesné vady zakladajúce dôvody pre zrušenie rozhodnutia podľa § 389 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP. Vychádzajúc z obsahu súdneho spisu odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie dodržal v konaní procesné predpisy upravujúce procesný postup o povinnom poučení strany v spore o procesných právach a o procesných povinnostiach, o predvolávaní na nariadené pojednávania za účelom prejednávania veci, pri vykonávaní dokazovania a procesný postup pred skončením dokazovania. Rozsudok súdu prvej inštancie obsahuje náležitosti podľa § 220 ods. 2 CSP. Postupom súdu prvej inštancie nedošlo k takému nesprávnemu procesnému postupu, ktorý znemožnil stranám uskutočňovať im patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. Odvolací súd preskúmaním veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie vzal do úvahy všetky skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu vyplynuli, neopomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo, výsledok hodnotenia dôkazov zodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovenia § 191 CSP. Pri rozhodovaní súd prvej inštancie použil správny právny predpis, správne ho vyložil a na daný skutkový stav ho aj správne aplikoval. Súd prvej inštancie zrozumiteľne a presvedčivo odôvodnil svoje rozhodnutie. Práve z titulu aplikácie § 387 ods. 2 CSP nie je žiadúce, aby odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia zopakoval tie skutkové a právne závery, ktoré sú obsiahnuté v napadnutom rozsudku súdu prvej inštancie a s ktorými sa stotožňuje. Odvolací súd v rámci postupu podľa § 387 ods. 2 a 3 CSP k odvolacím dôvodom žalovaného uvádza:

12. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,

- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

13. Podľa § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec, výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne zmeniť.

14. Zmyslom a účelom citovaných ustanovení je, aby zamestnanec bol voči výpovedi z pracovného pomeru náležite chránený a aby sa mohol brániť, že uplatnený výpovedný dôvod nie je daný. Je preto nevyhnutné, aby vo výpovedi bolo jednoznačne uvedené, z ktorého zákonného dôvodu je dávaná. Keďže výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu, musí byť dôvod v písomnej výpovedi skutkovo uvedený/vymedzený. Zákon nestanovuje akým spôsobom má byť dôvod vo výpovedi uvedený. Spôsob jeho uvedenia je otázkou výkladu, či už zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu alebo súdu v prípadnom súdnom spore. Podľa povahy výpovedného dôvodu bude miera jeho skutkového vymedzenia rôzna. Niekedy sa bude kryť so skutkovou podstatou uvedenou v zákone, niekedy postačí jeho stručné skutkové ozrejenie, inokedy si vyžaduje bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nevznikli pochybnosti, ktorý výpovedný dôvod sa vo výpovedi uplatňuje. Z prejavu zamestnávateľa totiž musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude teda predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede. V tomto smere treba rozlišovať medzi skutočnosťami uvedenými v písomnej výpovedi zamestnávateľom a ich preukázaním, dokázaním v prípadnom súdnom spore z hľadiska jej platnosti a účinnosti pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

15. Pokiaľ je medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu zrejmé a nepochybné, so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, stačí aj citácia zákona. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je daná vtedy, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosti výpovede. V takomto prípade upravuje plynutie výpovednej doby ustanovenie § 62 Zákonníka práce. Podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje ustanovenie § 68 Zákonníka práce s tým, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy ak zamestnanec podľa § 68 ods. 1 písm. b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

16. Pokiaľ vychádzame z obsahu samotnej listiny označenej ako výpoveď pracovného pomeru zo dňa 01.04.2016, v záhlaví sa konštatuje, že sa jedná o výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov uzatvoreným medzi žalobcom a žalovaným s tým, že následne sa v texte konštatuje, že zamestnávateľ (žalovaný), okamžite končí pracovný pomer zo dňa 01.04.2016 z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočíva vo výkone inej zárobkovej činnosti zamestnanca od 01.04.2022 počas pracovného pomeru v rozpore s ust. § 83 Zákonníka práce. Podľa ust. § 83 ods. 1 Zákonníka práce môže zamestnanec popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, ale len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Zamestnanec o súhlas písomne nepožiadala a od 01.04.2022 vykonáva súbežne rovnakú pracovnú činnosť na tom istom pracovisku a za rovnakých pracovných podmienok. Zamestnávateľ (žalovaný) uvedené konanie zamestnanca posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pracovný pomer sa podľa listiny označenej ako výpoveď pracovného pomeru končí ku dňu 01.04.2022, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o inej zárobkovej činnosti. V závere danej listiny sa konštatuje, že zamestnanec odmietol výpoveď prevziať. To znamená, že v tejto listine je na začiatku uvedené, že ide o výpoveď pracovného pomeru, obsah danej listiny je označený ako okamžité skončenie pracovného pomeru a v závere danej listiny sa zase pre zmenu konštatuje, že sa jedná opätovne o výpoveď z pracovného pomeru, v čom aj odvolací súd videl zásadné obsahové rozpory tohto právneho úkonu.

17. Súd prvej inštancie správne uzavrel a odvolací súd sa s týmto konštatovaním v celom rozsahu stotožňuje, že v prejednávanej veci nie je zrejmé, či bolo úmyslom žalovaného ako zamestnávateľa dať žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer tak, ako to predpokladá § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Je síce pravdou, že žalovaný v prejednávanej veci uviedol, že vo výpovedi uviedol, že okamžite končí pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vymedzil v danej výpovedi, avšak tak ako správne uviedol súd prvej inštancie, vnútorný rozpor v tejto písomnej listine spočíva v tom, že nie je zrejmé či zamestnávateľ mal v úmysle okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom alebo mu dať výpoveď z pracovného pomeru s následkami a dôsledkami stanovenými v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Faktom je, že zamestnávateľ nemusí vo výpovedi uviesť paragraf, na ktorý sa odvoláva pri danej výpovedi, a preto postačuje skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, avšak v tomto kontexte vnútorný rozpor v rámci danej výpovede má za následok neplatnosť danej výpovede tak, ako to skonštatoval súd prvej inštancie. Obrana žalovaného v odvolaní, ktorý namietal príliš formalistický postup súdu prvej inštancie s tým, že jeho úmyslom bolo okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom práve z toho dôvodu, že oba výpovedné dôvody majú rôzne dôsledky s prihliadnutím na plynutie výpovednej doby, ako aj následky pre samotného zamestnanca, neobstojí. Odvolací súd sa stotožňuje s konštatovaním súdu prvej inštancie, že daná výpoveď je neplatná z formálno-právnych dôvodov.

18. Vo vzťahu k ďalším odvolacím námietkam, týkajúcich sa okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny sa odvolací súd stotožňuje s odôvodnením súdu prvej inštancie uvedeným v ods. 25 napadnutého rozsudku a nad rámec dôvodu, na základe ktorého konštatoval správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie (ods. 16 tohto rozhodnutia) uvádza, že stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností. Zamestnávateľ musí preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Aj v takomto prípade má zamestnávateľ možnosť sa rozhodnúť, či v prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom zvolí výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou abstraktnou hypotézou je vždy úvahou súdu, aby podľa svojho uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či zamestnanec sa dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny a v prípade kladného záveru potom rozhodol o tom, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Žalovaný teda svoje okamžité skončenie pracovného pomeru odôvodnil tou skutočnosťou, že žalobca v zmysle § 83 ods. 1 Zákonníka práce vykonával popri svojom zamestnaní inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter bez predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa. V tomto kontexte sa odvolací súd plne stotožňuje s vecne správnym a vyčerpávajúcim odôvodnením súdu prvej inštancie v napadnutom rozsudku, kedy zo skutkových okolností je zrejmé, že žalovaný predal prevádzku, v rámci ktorej žalobca pracoval, nový majiteľ pokračoval so žalobcom za rovnakých pracovných podmienok ako mal žalobca na podklade tej istej zmluvnej dokumentácie, avšak je zrejmé, že takéto pokračovania v tom istom predmete činnosti nie je možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pretože samotný žalovaný už nemal možnosť pridelovať žalobcovi prácu, nevznikla mu žiadna škoda a žalovanému nič nebránilo v tom, aby minimálne postupom podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce umožnil žalobcovi vyjadriť sa k takémuto pochybeniu.

19. Preto bol v plnom rozsahu správny záver súdu prvej inštancie, ktorý aj v prípade, že by sa zaoberal samotným obsahom daného skončenia pracovného pomeru, dospel k záveru, že konanie na strane žalobcu nespĺňalo predpoklady pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany jeho zamestnávateľa, teda žalovaného.

20. Odvolacími námietkami ohľadne skúmania novej pracovnej zmluvy a pokračovania daného pracovného vzťahu s rovnakým obsahom u nového zamestnávateľa, sa odvolací súd nezaoberal, nakoľko v tomto spore nezistil naplnenie žiadneho z dôvodov ustanovených v § 366 CSP pre použitie novôt zo strany žalovaného v odvolacom konaní. V zmysle § 154 CSP z hľadiska zákonnej koncentrácie konania platí, že prostriedky procesného útoku a procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí. Na takýto nový dôkaz v odvolacom konaní uplatnený žalovaným po okamihu zákonnej koncentrácie konania, teda vyhlásenia dokazovania súdom prvej inštancie za skončené, by mohol odvolací súd prihliadať len za podmienok stanovených v § 366 CSP, ak sa týka procesných podmienok, vylúčenia sudcov alebo nesprávneho

obsadenia súdu, má byť ním preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo odvolateľ ho bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

21. Je síce pravdou, že v pracovných sporoch v zmysle § 320 CSP sa uplatňuje osobitná právna úprava, ktorá vylučuje použitie prísneho princípu koncentrácie konania typického pre všeobecnú úpravu sporového konania, avšak s tým, že je to práve zamestnanec, ktorý môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Preto ustanovenia sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania sa nepoužijú s tým, že prostriedky procesného útoku a obrany sa môžu uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí. V prejednávanej veci, pokiaľ vychádzame z obsahu zápisnice pred súdom prvej inštancie, na ktorom sa zúčastnil tak žalobca ako aj žalovaný, žalovaný žiadne ďalšie dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, prípadne na svoju obranu v prejednávanej veci ako zamestnávateľ nenavrhol, a preto sa odvolací súd ani ďalej v tejto veci nezaoberal námietkami v odvolaní týkajúcej sa prípadnej zmeny pracovnej zmluvy medzi stranami sporu. Rovnako odvolací súd poukazuje na tú skutočnosť, že žalovaný ako zamestnávateľ pred súdom prvej inštancie v rámci dokazovania a pojednávania, nenavrhol žiadne dôkazy, ktoré by preukazovali, že by zo strany žalobcu malo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny s prihliadnutím na tzv. zákaz konkurenčnej činnosti, a preto ani týmito námietkami sa odvolací súd ďalej nezaoberal.

22. V odvolacom konaní neboli tvrdené a ani preukázané také skutočnosti, ktoré by mohli mať za následok odlišné rozhodnutie vo veci. Z tohto dôvodu si odvolací súd osvojil dôvody napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, v plnom rozsahu sa stotožňuje so skutkovými i právnymi závermi súdu prvej inštancie a v podrobnostiach na ne v zmysle § 387 ods. 2 CSP poukazuje.

23. Za skutkovo a právne správny považuje odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie aj vo výroku o náhrade trov konania, o ktorých rozhodol súd prvej inštancie, vychádzajúc zo zásady zodpovednosti za výsledok (zásada úspechu) a miery úspechu, ktorá sa zisťuje tak u žalobcu ako aj u žalovaného, pričom svoje rozhodnutie zrozumiteľne a jasne odôvodnil.

24. Vzhľadom na uvedené odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

25. O náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bol úspešný žalobca, ktorému odvolací súd priznal proti neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

26. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Trenčíne pomerom hlasov tri ku nule (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) :

- dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov

b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu

c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP)

- dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu

b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP)

- dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP)

- dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 CSP)

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

- dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom (okrem prípadov podľa § 429 ods. 2 CSP). Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).