

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 3Cpr/23/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201979
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919201979.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Renátou Krajčiovou v spore žalobcu: N. F., nar. XX.XX.XXXX, bytom T., W. XXXXX, R. a T., právne zast.: Advokátska kancelária SLAMKA & Partners s.r.o., so sídlom Radlinského 1735/29, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 50 120 000, proti žalovanému: ARMOD, s.r.o., so sídlom Hviezdoslavovo námestie 213, 029 01 Námestovo, IČO: 36 717 835, právne zast.: JUDr. Anton Tabačák, PhD., advokát, advokátska kancelária Oravský Biely Potok 82, 027 42 Oravský Biely Potok, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o zaplatenie náhrady mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd u r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákonníka práce žalovaným žalobcovi, j e n e p l a t n é .

II. Žalovaný j e p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 18.12.2019 do 17.09.2020 vo výške 7.134,73 eur brutto.

III. Súd p r i z n á v a žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 28.11.2019 domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom, je neplatné, že žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi náhradu mzdy od doručenia oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní až do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Žalobca uviedol, že uzatvoril dňa 12.08.2019 so žalovaným pracovnú zmluvu, podľa ktorej žalobca pracoval u žalovaného na pozícii vodič nákladného motorového vozidla. Pracovný pomer vzniknutý na základe hore uvedenej pracovnej zmluvy bol uzatvorený na dobu určitú a to od 12.08.2019 do 30.04.2021. Súčasťou uvedenej pracovnej zmluvy bola aj Dohoda o mzde zo dňa 12.08.2019 a Dohoda o hmotnej zodpovednosti zo dňa 12.08.2019. Podľa dohody o mzde, ktorá bola uzatvorená medzi žalobcom a žalovaným dňa 28.02.2019, bola medzi stranami tejto dohody dohodnutá základná mzda vo výške 800 eur brutto/mesačne a to pri plne odpracovanom fonde pracovného času, ktorý je ustanovený zamestnávateľom na 40h/týždenne. Žalovaný mu vyplácal mzdu súčasne dvoma spôsobmi. Časť mzdy bola žalobcovi vyplatená na jeho účet v banke a zvyšná časť mu bola vyplatená na ruku vždy 25. dňa v mesiaci. Žalobca bol schopný zárobku vyššieho ako je uvedené v dohode o mzde zo dňa 12.02.2019 a túto mzdu mu žalovaný vyplácal vyššiu ako bola uvedená v predmetnej dohode. Žalobca žiadal, aby žalovaný predložil výplatné pásky žalobcu za rozhodujúce obdobie. Ďalej uviedol, že niekedy v mesiaci november bolo žalobcovi doručené písomne upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 27.09.2019 a spolu s ním aj okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, v ktorom žalovaný ako dôvod

tohoto okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol odkaz ustanovenie § 68, ods. 1, písm. b) Zákonníka práce. V oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019 žalovaný uviedol iba odkaz na ustanovenie Zákonníka práce, ktorý má podľa všetkého predstavovať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Predmetnému oznámeniu chýba skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru žalobcu nie je na naplnenie platnosti skončenia pracovného pomeru dostačujúce, aby žalovaný v pozícii zamestnávateľa v takomto oznámení uviedol iba odkaz na ustanovenie zákonníka práce bez opisu skutkového stavu, ktorým sa žalobca mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje jednostranný právny úkon, ktorý bol v tomto prípade žalovaným adresovaný žalobcovi, pričom cieľom tohto právneho úkonu je skončenie pracovného pomeru. V prípade uplatnenia okamžitého skončenia zamestnávateľom voči zamestnancovi zákon vyžaduje formálne ako aj obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené, pričom na jeho platnosť je možné uplatniť iba dôvod predpísaný Zákonníkom práce. Tento dôvod však v musí byť v zmysle § 70 Zákonníka práce skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Pod skutkovým vymedzením dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru rozumieme pravdivé opísanie konkrétneho konania žalobcu. Tiež § 74 zákonníka práce hovorí o tom, že zamestnávateľ musí okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je tento právny úkon neplatný. Žalobca je toho názoru, že tomto prípade žalovaný nespĺnil všetky hmotnoprávne podmienky potrebné na platné okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca zaslal dňa 26.11.2019 žalovanému prostredníctvom právneho zástupcu oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.11.2019. Doručku potvrdzujúcu prevzatie predmetného oznámenia zatiaľ nemá k dispozícii avšak žalobca predložil fotokópiu hore uvedeného oznámenia spolu s podacím lístkom a že doručku doplní ihneď po tom čo ju bude mať k dispozícii. Tento žalobný návrh má svojím charakterom tiež slúžiť aj ako oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní.

2. Vyjadrenie žalovaného k žalobe. Žalobca v žalobe uvádza, že uzatvoril so žalovaným pracovnú zmluvu, podľa ktorej žalobca pracoval u žalovaného na pozícii vodič nákladného motorového vozidla. Súčasťou pracovnej zmluvy bola aj dohoda o mzde zo dňa 12.08.2019 a Dohoda o hmotnej zodpovednosti zo dňa 12.08.2019. Žalovaný tieto skutočnosti nerozporuje. Uviedol, že žalobca a žalovaný uzatvorili dohodu o mzde, na základe ktorej bola dohodnutá mzda vo výške 800,- eur brutto/mesačne a to pri plne odpracovanom fonde pracovného času, ktorý je ustanovený zamestnávateľom na 40 h/týždenne. Pri určovaní výšky mzdy žalovaný postupoval v zmysle § 120, ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný výšku mzdy žalobcu určoval tiež v zmysle prílohy č. 1 bodu b) Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest Zákonníka práce, ktorý znie: „pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov.“ Na základe týchto právnych skutočností bol žalobca zaradený na základe druhu práce - vodič nákladného motorového vozidla, do druhého stupňa náročnosti práce, pričom minimálna garantovaná výška mzdy zodpovedajúca druhému stupňu náročnosti práce v zmysle Zákona č.663/2007 Z.z. je 624,- eur. Z týchto právnych skutočností vyplýva, že žalovaný určil mzdu žalobcovi v správnej a zákonom stanovenej výške. Dokonca mu priznal mzdu, ktorá je vyššia, ako minimálna mzda požadovaná zákonom. Žalobca v žalobe nepravdivo uvádza skutočnosť, že mu bola mzda vyplácaná súčasne dvoma spôsobmi. A to časť na účet v banke a druhá časť v hotovosti. Žalovaný žalobcovi vyplácal mzdu na účet v banke, vo výške a za podmienok, ktoré si žalobca a žalovaný dohodli v dohode o mzde. Je nepravdivé tvrdenie žalobcu o tom, že časť mzdy bola vyplácaná v hotovosti. Ide o účelové tvrdenie žalobcu, ktoré súdu nepreukázal. V tejto súvislosti predložil dôkazy, ktorými sú výplatné pásky za mesiace august až september 2019, ktoré preukazujú výšku mzdy. Žalovaný žalobcu listom zo dňa 27.09.2019 upozornil na závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil tým, že porušil vnútorné predpisy spoločnosti tým, že na vozidlách, ktoré boli žalobcovi pridelené boli zistené nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní pohonných hmôt a za nedbanlivú starostlivosť o stroje. Ako neoddeliteľná súčasť s upozornením na závažné porušenie pracovnej disciplíny, bolo zamestnancovi zaslané tiež oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce. Uviedol, že žalobca uvádza, že žalovaný uviedol v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru iba odkaz na ustanovenie Zákonníka práce a neuviedol skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. S týmto tvrdením žalobcu žalovaný nesúhlasí z

dôvodu, že spolu s oznámením o okamžitom skončení pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce bolo žalobcovi zaslané tiež upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny a v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný žalobcovi uvádza, že pracovný pomer končí pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré bol upozornený listom zo dňa 27.09.2019 a tiež informácia o tom, že pracovný pomer končí dňom 27.09.2019. Žalovaný úkon urobil písomne, tiež bol žalobcovi súčasne oznámený aj ústne na pracovisku, a dôvod bol skutkovo vymedzený tak, že nie je možné ho zameniť s iným dôvodom, keďže žalovaný v úkone uvádza, že pracovný pomer končí pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré bol upozornený listom zo dňa 27.09.2019. Uviedol, že žalovaný bol dostatočne, určite a jasne skutkovo oboznámený s dôvodom, pre ktorý bol ukončený pracovný pomer a o tomto dôvode mal vedomosť. Ďalej uviedol, že žalovaný splnil hmotnoprávne podmienky potrebné na platné okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že postupoval v zmysle § 12 ods. 2

Zákonníka práce, ktorý uvádza ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne. Z dôvodu, že zamestnanci nevyužili svoje právo a ne zvolili si svojho zástupcu, žalovaný bol oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov. Žalovaný pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu so žalobcom postupoval v súlade s platnými právnymi predpismi. Pracovný pomer so žalobcom bol ukončený najmä z dôvodu odcudzovania pohonných hmôt z automobilov, ktoré boli žalobcovi zverené. Žalovaný so žalobcom uzavrel pracovný pomer na dobu určitú v trvaní až do 30.04.2021, čo preukazuje, že plánoval žalobcu zamestnávať dlhodobo, rovnako ako aj ostatných zamestnancov v spoločnosti. S väčšinou zo zamestnancov, ktorých žalovaný zamestnáva má dlhoročný pracovnoprávny vzťah. Zamestnanci si plnia pracovné povinnosti tak, ako to vyžadujú interné predpisy spoločnosti a žalovaný si plní všetky povinnosti voči zamestnancom. Žalovaný žalobcovi poskytol súčinnosť pri získaní povolenia na prácu, pomáhal mu pri komunikácii s úradmi, keďže je cudzinec, zabezpečil mu ubytovanie. Všetky tieto činnosti žalovaný robil z dôvodu, že mal so žalobcom záujem o dlhodobý pracovnoprávny vzťah. Keďže v mesiaci september 2019 bola na automobiloch zistená nadmerná spotreba, vykonalo sa interné šetrenie, na základe ktorého bolo zistené, že žalobca odcudzil pohonné hmoty. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodnutí o postihu za závažné porušenie pracovnej disciplíny bola intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Konanie žalobcu bolo zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca, ktoré vyplývajú jednak z § 81 Zákonníka práce, z iných právnych predpisov, pracovnoprávnych noriem, interných predpisov a pokynov zamestnávateľa. Tiež z morálneho hľadiska voči ostatným zamestnancom, ktorý si svoje povinnosti plnia riadne by nebolo vhodné, aby žalobca naďalej zotrval v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 12/2008, sp. zn. 3 Cdo 218/2007, hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkcia ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Krádež, podľa ustálenej judikatúry a právnej praxe možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Odcudzením pohonných hmôt žalovanému vznikla škoda.

3. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 16.6.2020 žalobca zobral žalobu čiastočne späť v časti 6. bodu žaloby, keď uviedol, že žalovaný vyplácal žalovanému mzdu súčasne dvoma spôsobmi. Časť mzdy bola žalobcovi vyplatená na jeho účet v banke a zvyšná časť mu bola vyplatená na ruku vždy 25. dňa v mesiaci. Z tohto vyplýva, že žalobca bol schopný zárobku vyššieho ako je uvedené v dohode o mzde zo dňa 28.02.2019 a túto mzdu mu žalovaný vyplácal vyššiu ako bola uvedená v predmetnej dohode.

4. Replika žalobcu. Žalovaný upozornil žalobcu na závažné porušenie disciplíny a to listom zo dňa 27.09.2019 s tým, že na vozidlách, ktoré mu boli pridelené sa zistili nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní pohonných hmôt a za nedbanlivú starostlivosť o stroje. Uvedené upozornenie bolo žalovanému zaslané spolu s Oznámením o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019. Tiež žalovaný v tejto časti vyjadrenia poukázal na skutočnosť, že v Okamžitom skončení pracovného pomeru nie je len odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce v zmysle ktorého končí so žalobcom pracovný pomer, ale je v ňom tiež uvedené, že Okamžité skončenie pracovného pomeru nastalo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny na ktoré bol žalobca upozornený listom zo dňa 27.09.2019. V zmysle uvedeného je žalovaný spolu so svojim právnym zástupcom toho názoru, že pri Okamžitom skončení pracovného pomeru

uzatvoreného so žalobcom postupoval žalovaný správne a v zmysle § 70 zákonníka práce. a. Žalobca k tomuto uvádza, že sa o stroje, ktoré mal na starosti pri výkone svojej práce vždy staral riadne a jeho starostlivosť o ne sa nemôže považovať za nebanlivostnú. Okrem iného počas jedného mesiaca zvykol v súvislosti s výkonom práce u žalovaného jazdiť na viacerých vozidlách. Žalobca popiera akékoľvek nebanlivostné správanie voči strojom, ktoré mu boli zverené a rovnako popiera skutočnosť, žeby na vozidlách na ktorých jazdil vznikli nezrovnalosti s čerpaním a vykazovaním pohonných hmôt a nerozumie tomu akým spôsobom by prípadné nezrovnalosti mali byť spojené s jeho osobou. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019 nebolo náležité ani časovo, ani skutkovo vymedzené. Okamžité skončenie pracovného pomeru len odkazuje na zákonné ustanovenie zákonníka práce a na závažné porušenie pracovnej disciplíny s odkazom na Oznámenie o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 27.09.2019, pričom v tomto nie je uvedené nič viac ako „Týmto Vás upozorňujem na závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého ste sa dopustili tým že ste porušili vnútorné predpisy spoločnosti tým, že boli u Vás zistené nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní PHM a za nebanlivú starostlivosť o stroje, ktoré Vám boli zverené do starostlivosti“. V prvom rade na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru nestačí, že v ňom bude skutkový stav závažného porušenia pracovnej disciplíny opísaný odkazom na ďalšiu písomnosť a teda Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. V druhom rade ani v jednej z vyššie spomenutých písomností nie je náležité časovo a skutkovo opísaný spôsob porušenia pracovnej disciplíny. Z týchto listín nie je možné zistiť čas, kedy sa mal žalobca dopustiť porušenia pracovnej disciplíny a ani spôsob akým sa ho mal dopustiť, nie je zrejmé ani to o aké (resp. ktoré konkrétne vozidlá - vozidlá nie sú presne špecifikované) vozidlá resp. stroje má v súvislosti so závažným porušením pracovnej disciplíny žalobcom ísť. Žalobcovi bolo Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019 spolu s upozornením na porušenie pracovnej disciplíny doručené poštou na jeho adresu trvalého pobytu ako obyčajná zásielka. O tom, že žalovaný týmto spôsobom končí so žalobcom pracovný pomer sa žalobca dozvedel až v momente kedy mu bola doručená zásielka obsahujúca vyššie uvedené písomnosti. Žalobca sa vtedy aj reálne nachádzal na adrese svojho trvalého pobytu. Žalobca odišiel naspäť domov po tom čo mu žalovaný oznámil, že momentálne pre neho nemá prácu ale, že keď ju bude mať tak mu dajú vedieť. V tomto presvedčení teda žalobca odišiel domov. Z uvedeného vypláva, že žalovaný nemohol ústne upozorniť žalobcu na závažné porušenie disciplíny na pracovisku a súčasne mu odovzdať písomnosti Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný tvrdí, že mu žalobca odcudzil pohonné hmoty z automobilov. Dôvody pre ktoré sa žalovaný rozhodol okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom nie sú založené na pravde a nie sú ničím podložené. Podľa ich názoru neboli splnené formálne a ani materiálne náležitosti Okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré podmieňujú jeho platnosť. V okamžitom skončení pracovného pomeru absentuje skutkové vymedzenie konania žalobcu a jednak dôkaz, ktorý by usvedčoval žalobcu z krádeže PHM. Žalobca pripomína, že krádež pohonných hmôt nevykonal a takéto obvinenie žalobcu sa nezakladá na pravde. Na preukázanie ich tvrdení poukázal na ustálenú judikatúru slovenských súdov, napr. na rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 30.08.2016, sp.zn.: 5CoPr/2/2016. Rovnako podľa ich názoru ak žalovaný vedel o závažnom preukázateľnom porušovaní pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, mohol ho naň písomne upozorniť a vyzvať ho na nápravu chýb, ktoré svojim konaním žalobca spôsobil. Nie je správne, aby bol žalobca ako zamestnanec upozornený na závažné porušenie pracovnej disciplíny listom zo dňa 27.09.2019 a aby s ním bol zároveň ďalším listom z toho istého dňa okamžite skončený pracovný pomer. Ak by sa aj žalovanému zdalo, že sa žalobca nedostatočne staral o stroje, ktoré mu boli zverené, mohol ho na to písomne upozorniť a dať mu čas na nápravu týchto chýb. Žalobca by mal tak možnosť napraviť chyby, ktoré by mu žalovaný vytýkal. Krádež je trestným činom a aby mohol byť so žalobcom platne a okamžite skončený pracovný pomer pre krádež, musel by byť žalobca za trestný čin krádeže právoplatne odsúdený (viď § 68 ods. 1, písm. a)). Žalovaný uvádza že neukradol pohonné hmoty, nie je voči nemu vedené trestné konanie v súvislosti s trestným činom krádeže, a nie je za takýto trestný čin právoplatne odsúdený. K námietke príslušnosti uviedli, že spor medzi žalobcom a žalovaným je Individuálnym pracovnoprávnym sporom a v týchto veciach je príslušný konať Okresný súd Ružomberok a to podľa § 23 písm. e) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov. Ďalej k náhrade mzdy uviedli, že dňa 27.11.2019 zaslal ako doporučenú zásielku právny zástupca žalobcu v jeho mene žalovanému Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Zásielka obsahujúca uvedené Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní bola ako právnomu zástupcovi žalobcu vrátená dňa 18.12.2019 z dôvodu jej neprevzatia žalovaným v odbernej lehote. Na základe uvedených skutočností a ustanovení Zákonníka práce má za to, že účinky Oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní nastali dňom 18.12.2019. Žalobca je teda toho názoru, že má nárok na náhradu mzdy voči žalovanému vo výške jeho priemerného zárobku odo dňa 18.12.2019 až do času keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo až do času kedy súd právoplatne

rozhodne o skončení pracovného pomeru. Pôvodnou žalobou sa žalobca domáhal zaplata nájhrady mzdy od doručenia oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní až do času kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Listom zo dňa 17.01.2020 (Doplnenie a oprava žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy) opravoval pôvodnú žalobu v časti nájhrady mzdy nasledovne: „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi nájhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku od 23.12.2019 až do času kým mu žalovaný umožní pokračovať vo výkone práce alebo súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru“. Nakoľko sa im v priebehu času podarilo získať od poštového podniku Potvrdenie dodania, na základe ktorého vie presne určiť deň, kedy bola vrátená doporučená zásielka obsahujúca Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní, upravili žalobný návrh v časti nároku na nájhradu mzdy nasledovne: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi nájhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa 18.12.2020 až do času kedy mu žalovaný umožní pokračovať vo výkone práce alebo do času kedy súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podaním doručeným súdu dňa 25.08.2020 poukázali na to, že v časti podania zo dňa 15.06.2020, ktoré nesie názov „Vyjadrenie žalobcu k vyjadreniu žalovaného“ došlo z ich strany k chybe v písaní, keď predmetná chyba v písaní sa prejavila v nesprávnom uvedení dátumu (18.12.2020). Správne mal byť v predmetnom podaní namiesto dátumu 18.12.2020 v súvislosti s nárokom na nájhradu mzdy uvedený dátum 18.12.2019.

5. Duplika žalovaného. Žalovaný trvá na vyjadrení, a na skutočnostiach, ktoré uviedol k tejto veci. Žalovaný trvá na tom, ako uviedol vo vyjadrení k žalobe, že pracovný pomer bol ukončený so žalovaným z dôvodu porušenia vnútorných predpisov spoločnosti, boli u neho zistené nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní pohonných hmôt a za nedbanlivú starostlivosť o stroje, ktoré mu boli zverené do starostlivosti. Žalobca vo vyjadrení uvádza, že žalovaný odcudzenie pohonných hmôt žalobcovi nepreukázal. Je pravdou, že žalovaný trestný čin odcudzenia pohonných hmôt nenahlásil orgánom činným v trestnom konaní. Avšak to, či žalobca bol za trestný čin krádeže právoplatne odsúdený nie je pre konanie podstatné. Nakoľko dôvodom výpovede bolo porušenie vnútorných predpisov spoločnosti. Žalobca bol oboznámený s pravidlami spoločnosti, ktoré sú tiež stanovené vnútroorganizačnou smernicou číslo PPO-01 (ďalej len „smernica“), s ktorou bol tiež riadne oboznámený. Strana č. 14/29 smernice špecifikuje závažné porušenie pracovnej disciplíny. Okrem iných, je závažným porušením pracovnej disciplíny odcudzenie majetku organizácie, tiež ak zamestnanec úmyselne zavini škodu na majetku organizácie, alebo nepoužije určené postupy pri používaní, skladovaní a údržbe zverených prostriedkov, pokladá sa toto za závažné porušenie pracovnej disciplíny tak, ako žalovaný uviedol v Upozornení na porušenie pracovnej disciplíny a následne v nadväznosti na Skončenie pracovného pomeru. Tiež opätovne poukázali na skutočnosť, že žalobcovi bolo zo strany žalovaného doručené Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 08.08.2019, ktoré už bolo žalovaným súdu predložené. Týmto žalovaný poukázal na právnu skutočnosť, ktorá deklaruje, že porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu bolo opakované a pracovná disciplína žalobcu bola nedostatočná. V nadväznosti na čiastočné späťvzatie žaloby žalovaný uviedol, že s čiastočným návrhom na späťvzatie žaloby súhlasí, pretože má za to, že je v prospech žalovaného a žalobca toto urobil, na základe právnych skutočností, ktoré uviedol žalovaný a ktoré v konaní rozporoval. Žiada súd, aby pri rozhodnutí o trovách konania prihliadol na čiastočné späťvzatie žaloby zo strany žalobcu, ktorý toto urobil na základe rozporovaní skutočností, ktoré uviedol v žalobe zo strany žalovaného. Na základe vyššie uvedených právnych skutočností žalovaný trvá na tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom je platné.

6. Uznesením zo dňa 25.08.2020 č.k. 3Cpr/23/2019-82 súd pripustil zmenu žaloby na základe podania žalobcu označeného ako čiastočné späťvzatie žaloby, doručeného tunajšiemu súdu dňa 16.06.2020 v konaní vedenom pod spis. zn. 3Cpr/23/2019 a zároveň súd pripustil zmenu žaloby v nasledovnom znení: Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom je neplatné. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi nájhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa 18.12.2019 až do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať vo výkone práce alebo do času kedy súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru. Súd priznáva žalobcovi nárok na nájhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %.

7. Podaním doručeným súdu dňa 07.09.2020 žalobca vyčíslil výšku nájhrady mzdy, ktorú si v konaní uplatňuje, keď uviedol, že výška nájhrady mzdy, ktorú si v tomto konaní žalobca uplatňuje voči žalovanému, je ohraničená dňom, kedy sa právnenému zástupcovi žalobcu vrátila zásielka obsahujúca

Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní ako nedoručiteľná (týmto dňom nastali účinky doručenia predmetnej písomnosti a od tohto dňa patrí žalobcovi náhrada mzdy) a dňom kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Z dohody o mzde uzatvorenej medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 12.08.2019 vyplýva, že uvedená výška priemernej mzdy bola dohodnutá vo výške 800 eur brutto/ mesačne, preto určil výšku náhrady mzdy ako hrubú mzdu a od žalovaného požaduje, aby žalobcovi vyplatil náhradu mzdy po odpočítaní príslušných odvodov. Výšku náhrady mzdy určil za obdobie 01/2020-08/2020 ako 8-násobok priemerného zárobku ($800 \times 8 = 6.400$ eur) + alikvotnú časť za 12/2019 ($800/19$ prac. dní $\times 7 = 294,73$ eur) + alikvotnú časť za 09/2020 ($800/20$ prac. dní $\times 11 = 440$ eur), celkom 7.134,73 eur. Časť náhrady mzdy za mesiac 09/2020 je vyčíslená za predpokladu, že súd na pojednávaní, ktoré sa má v tomto konaní uskutočniť dňa 17.09.2020 rozhodne, že Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019 je neplatné.

8. Advokátsky koncipient právneho zástupcu žalobcu vo svojom prednese na pojednávaní nad rámec písomných vyjadrení uviedol, že bez ohľadu na skutočnosť, že v čase dania okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným žalobcovi bol žalobca v skúšobnej dobe, ktorá bola dojednaná v trvaní troch mesiacov v pracovnej zmluve, má za to, že žalovaný rozhodol sa využiť spôsob skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru, pričom toto nespĺňalo zákonné požiadavky.

9. Advokátsky koncipient právneho zástupcu žalovaného vo svojom prednese na pojednávaní nad rámec písomných vyjadrení uviedol k výpočtu náhrady mzdy v poslednom podaní žalobcu, že toto je správne. Čo sa týka spoločnosti MBM - ARMO, s.r.o., ide o žalovaného len v danom čase vydania tejto internej smernice pracovného poriadku organizácie, jeho obchodné meno znelo nie ARMOD, s.r.o., ale MBM - ARMOD, s.r.o. Požiadal súd, aby pri svojom rozhodovaní zohľadnil skutočnosť, že v čase dania okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným žalobcovi bol žalobca v skúšobnej dobe a teda súd by mal teda upresniť dôvod skončenia pracovného pomeru nie na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

10. Súd sa v rámci vykonaného dokazovania oboznámil aj s obsahom listín založených v spise: pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom uzavretá dňa 12.08.2019, dohoda o hmotnej zodpovednosti zo dňa 12.08.2019, dohoda o mzde zo dňa 12.08.2019, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny adresované žalovaným žalobcovi zo dňa 27.09.2019, okamžité skončenie pracovného pomeru § 68 Zákonníka práce zo dňa 27.09.2020, oznámenie žalobcu o trvaní na ďalšom zamestnávaní adresované žalovanému zo dňa 27.11.2019, poštový podací lístok, fotokópia obálky k vrátenej zásielke pre žalobcu, výplatné pásky august 2019, september 2019, vnútroorganizačná smernica - pracovný poriadok organizácie MBM - ARMO, s.r.o. Námestovo účinná od 01.10.2012.

11. Na základe takto vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav:

Podľa § 68ods.1 písm. b), ods.2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) 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. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

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.

Podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá

na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

12. V tomto spore uplatňuje žalobca voči žalovanému nárok na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 27.09.2019, ktoré bolo dané podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako aj nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 7.134,73 eur v hrubom za obdobie od 18.12.2019 do 17.09.2020.

13. Súd mal v konaní preukázané, že žalobca v postavení zamestnanca a žalovaný v postavení zamestnávateľa uzatvorili dňa 12.08.2019 pracovnú zmluvu, kde dojednali nasledovné náležitosti: deň nástupu do práce 12.08.2019, druh práce vodič nákladného motorového vozidla, miesto výkonu práce Bratislava, pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú do 30.04.2021. Taktiež súd mal preukázané, že dňa 12.08.2019 uzatvorili žalobca so žalovaným dohodu o hmotnej zodpovednosti a zároveň toho istého dňa bola uzatvorená medzi žalobcom a žalovaným dohoda o mzde, z ktorej vyplynula výška základnej mzdy ako garantovanej časti mzdy 800,- eur brutto mesačne pri plne odpracovanom fonde pracovného času, ktorý je stanovený zamestnávateľom na 40 hodín týždenne. Tieto skutočnosti sú medzi stranami nesporné.

14. Ďalej súd mal preukázané, že listom zo dňa 27.09.2019 upozornil žalovaný žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko tento sa mal dopustiť porušenia vnútorných predpisov spoločnosti tým, že boli zistené nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní PHM a za nedbanlivú starostlivosť o stroje, ktoré boli zverené do starostlivosti. Zároveň toho istého dňa dal žalovaný žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny s odkazom na upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny listom zo dňa 27.09.2019 s tým, že pracovný pomer končí dňom 27.09.2019. Podľa tvrdenia žalobcu okamžité skončenie pracovného pomeru spolu s upozornením na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 27.09.2019 bolo doručené žalobcovi poštou na adresu jeho trvalého pobytu ako obyčajná zásielka niekedy v mesiaci november 2019, adresát týchto písomností, súd poukazuje, žalobca ako adresát uvedených písomností má na nich uvedenú adresu jeho trvalého pobytu v štáte Bosna a Hercegovina. Tieto skutočnosti sú medzi stranami nesporné.

15. Následne reagoval žalobca cestou svojho PZ listom zo dňa 27.11.2019 adresovaným žalovanému, ktorým mu oznámil, že rozviazanie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na jeho ďalšom zamestnávaní a prideloaní práce podľa pracovnej zmluvy. Tento list bol daný na poštovú prepravu ako doporučená poštová zásielka dňa 27.11.2019. Tieto skutočnosti sú medzi stranami nesporné.

16. Z pojmu "okamžité skončenie pracovného pomeru" vyplýva, že pracovný pomer sa končí okamžite, a to okamihom doručenia oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru druhému účastníkovi pracovného pomeru, a to bez ohľadu na to, aký deň skončenia bol v zrušovacom právnom úkone uvedený (prípadne nebol uvedený žiadny deň skončenia pracovného pomeru). Okamžite môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ, a to len na základe taxatívne vymedzených dôvodov v Zákonníku práce, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa považuje za výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Aby mohol zamestnávateľ uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru, musí dodržať lehotu, v rámci ktorej môže pracovný pomer skončiť. Podľa § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode okamžitého skončenia dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Obe lehoty (subjektívna, ako aj objektívna) sú prekluzívne (ich začiatok a plynutie upravujú ustanovenia § 63 ods. 4 a 5 ZP). Pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru musia byť dodržané všetky náležitosti právneho úkonu vo všeobecnosti, ako aj náležitosti zakotvené v § 70 ZP, podľa ktorého musí byť okamžité skončenie pracovného pomeru písomné a doručené podľa § 38 ZP v stanovenej lehote druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do jeho vlastných rúk. Podľa § 70 ZP musí byť v okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo vymedzený dôvod skončenia tak, aby bolo zrejmé, prečo sa skončil pracovný pomer, a tak, aby ho nebolo možné dodatočne meniť. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý dôvod uvedený v § 68 alebo v § 69 ZP je uplatnený, ale aby bolo nepochybné, v akom konkrétnom konaní je naplnený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd poukazuje na ustálenú judikatúru ohľadom tejto zákonnej požiadavky, t.j. skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, lebo pre

neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné iba vtedy, keby sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite zrušený. U tohto dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru (závažné porušenie pracovnej disciplíny) je potrebné venovať presnému popisu vytýkaného skutku zvýšenú pozornosť, aby bola možná je presná individualizácia, je potrebné uviesť konkrétne údaje o tom kedy, kde, akým konaním a ktorá konkrétna povinnosť mala byť porušená. Právna kvalifikácia dôvodu pri skončení pracovného pomeru nie je sama o sebe rozhodujúca, je to vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opisom dôvodu výpovede naplnený. Význam skutkového vymedzenia dôvodu výpovede treba vidieť aj v jeho identifikačnom účele, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu a aj preto, že nedostatok určitosti v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok, a to skončenie pracovného pomeru. Výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, ale pomocou neho nemožno nahrádzať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal alebo ktorú síce mal, ale vo výpovedi ju neprejavil (napr. rozhodnutie KS v Košiciach zo dňa 16.04.2015 sp.zn. 2Co/40/2014).

17. K uplatnenému nároku na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Medzi stranami je sporná otázka, či okamžité skončenie pracovného pomeru dané zamestnávateľom zamestnancovi spĺňa všetky zákonom požadované formálne aj materiálne náležitosti, konkrétne žalobca namieta, že v okamžitom skončení pracovného pomeru chýba skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď je uvedený iba odkaz na ustanovenie Zákonníka práce bez opisu skutkového stavu, ktorým sa žalobca mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. Z uvedeného dôvodu považuje žalobca okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné.

18. Vzhľadom na citované zákonné ustanovenia a ustálenú judikatúru súd je toho názoru, že z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru nevyplýva skutkové vymedzenie jeho dôvodu. Táto listina je pomerne stručná, pričom obsahuje odkaz na § 68 Zákonníka práce, ďalej je uvedené, že pracovný pomer sa okamžite končí pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, je uvedený deň, kedy sa pracovný pomer končí na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru. Je pravdou, že v texte je obsiahnutý aj odkaz, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré bol žalobca upozornený listom zo dňa 27.09.2019. Pokiaľ by aj súd tento odkaz na obsah inej listiny akceptoval, podľa názoru súdu z hľadiska obsahu upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny ani toto nezodpovedá zákonnej požiadavke skutkového vymedzenia dôvodu, keďže je to vymedzené len všeobecným spôsobom - formulácia „boli zistené nezrovnalosti vo vykazovaní a čerpaní PHM, ako aj nedbanlivá starostlivosť o stroje, ktoré boli zamestnancovi zverené“ nezodpovedá požadovanému skutkovému vymedzeniu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce. Nie sú uvedené žiadne konkrétne skutočnosti, na základe ktorých dospel zamestnávateľ k takémuto skutkovému záveru. Vzhľadom na uvedené súd má za to, že táto zákonom požadovaná obsahová náležitosť okamžitého skončenia pracovného pomeru absentuje. Súd nemôže žiadnym výkladom túto nedostatočnú vôľu nahrádzať, resp. dopĺňať neprejavenu vôľu. Súd poznamenáva, že absenciu tohto dôvodu zákon sankcionuje neplatnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru. Preto súd považuje žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru za dôvodnú.

19. K uplatnenému nároku na náhradu mzdy. Z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že ak zamestnávateľ neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ktorá mu patrí v sume jeho priemerného zárobku do dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Keďže pracovný pomer trvá, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu alebo poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. V aplikačnej praxi sa najčastejšie vyskytujú prípady, kedy zamestnávateľ počas súdneho konania neprideluje zamestnancovi prácu. A to z dôvodu, že to nie je buď objektívne možné, napr. dôjde k zrušeniu pracovnej pozície, a teda zamestnávateľ nemá vôbec možnosť zadávať zamestnancovi pracovné úlohy, alebo nepridelovanie práce má subjektívny dôvod, napr. strata dôvery zamestnávateľa voči zamestnancovi v prípade, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny spočívajúcom v tom, že zamestnanec zneužil citlivé informácie zamestnávateľa v prospech konkurenčnej spoločnosti a pod. Ak zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Začiatok poskytovania náhrady mzdy je naviazaný

na oznámenie zamestnanca, ktoré sa môže vzťahovať iba na zamestnávanie po dni, keby podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer skončiť. Právo na náhradu mzdy možno prvýkrát uplatniť, keď sa tá stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

20. V tomto prípade súd ustálil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi a zároveň bolo preukázané a aj nesporné medzi stranami, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával listom právneho zástupcu žalobcu zo dňa 27.11.2019 zaslaným žalovanému doporučenou poštovou zásielkou, t.j. sú splnené podmienky v zmysle citovaného zákonného ustanovenia pre priznanie náhrady mzdy žalobcovi. Čo sa týka vyčíslenia uplatneného nároku na náhradu mzdy, toto je obsiahnuté v podaní žalobcu zo dňa 07.09.2020. Zo strany žalovaného správnosť vyčíslenia namietaná nebola. Podkladom vyčíslenia je údaj o priemernom zárobku, ktorý vychádza z dohodnutej mesačnej mzdy 800,- eur brutto s tým, že vyčíslenie náhrady mzdy bolo dané za obdobie od 18.12.2019 t.j. dňom vrátenia poštovej zásielky obsahujúcej oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní PZ žalobcu až ku dnešnému dňu (vyhlásenie rozsudku súdu) v celkovej výške 7.134,73 eur (za obdobie od januára 2020 do augusta 2020 vo výške $8 \times 800,- \text{ eur} = 6400,- \text{ eur}$ plus alikvotná časť mesiaca december 2019 vo výške $800,- \text{ eur}/19$ pracovných dní $\times 7 = 294,73 \text{ eur}$ plus alikvotná časť mesiaca september 2020 vo výške $800,- \text{ eur}/20$ pracovných dní $\times 11 = 440,- \text{ eur}$). Súd v tomto vyčíslení nezistil žiadne nedostatky a preto dospel k záveru o dôvodnosti nároku na náhradu mzdy v celom rozsahu čo do základu aj výšky.

21. Z uvedených dôvodov súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku, teda žalobe vyhovel v celom rozsahu.

22. Námietky žalovaného uvedené vo vyjadrení k žalobe súd považuje za irelevantné. Pokiaľ konkretizuje žalovaný skutkové vymedzenie dôvodu vo svojich podaniach v tomto spore, tak toto nemá právnu relevanciu, nakoľko uvedené sa vyžaduje ako zákonná hmotnoprávna požiadavka pre samotný úkon okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ sa týka hodnotenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny toto v nadväznosti na konštatovaný nedostatok absencie skutkového vymedzenia dôvodu nie je možné posudzovať, nie je možné k takémuto hodnoteniu ani len pristúpiť. Pokiaľ žalovaný predložil súdu internú smernicu - pracovný poriadok organizácie, opätovne súd konštatuje, že pokiaľ aj boli definované prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny, konkrétne ide o článok 4 označený ako pracovná disciplína na strane 12, 13, 14, vzhľadom na chýbajúce skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je možné pristúpiť k posudzovaniu intenzity porušenia pracovnej disciplíny, resp. ani akýmkoľvek spôsobom hodnotiť túto smernicu, jej označené ustanovenia, resp. z nej vychádzať pri rozhodovaní.

23. Pokiaľ žalovaný žiadal súd pri svojom rozhodovaní zohľadniť skutočnosť, že v čase dania okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným žalobcovi bol žalobca v skúšobnej dobe, súd podotýka, že táto skutočnosť je irelevantná, nakoľko žalovaný sa rozhodol na základe vlastného uváženia použiť spôsob skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru a nie skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe so všetkými následkami z toho vyplývajúcimi. Súd zdôrazňuje, že predmetom tohto konania je určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným (nie určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu žalovaným v skúšobnej dobe), pričom v tomto smere súd rozhodol v prospech žalobcu z vyššie uvedených dôvodov.

24. O trovách konania súd rozhodol tak, že priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%, nakoľko žalobca bol v spore úspešný v celom rozsahu, keďže súd jeho žalobe vyhovel v celom rozsahu na rozdiel od žalovaného, ktorý v spore úspešný nebol, a to s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP.

Podľa § 262 ods.1,2 CSP:

- (1) O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.
(2) O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - 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).

Podľa § 365 ods.1 CSP, 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.

Podľa § 365 ods.3 CSP, odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.