

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 9Cpr/9/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200632
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Topoľančík
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5920200632.4

Čiastočný rozsudok

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Vladimírom Topoľančíkom v spore žalobkyne: T. S., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom U. X, okres O. O., právne zastúpenej JUDr. Mgr. Štefanom Buchom, advokátom so sídlom kancelárie Námestie M.R.Štefánika č. 1, 010 01 Žilina, IČO: 37977991, proti žalovanému: SHP a.s., so sídlom Červenej armády č. 1191, 039 01 Turčianske Teplice, právne zastúpenému JUDr. Ľubošom Jurčom, advokátom so sídlom kancelárie Pribinova č. 25, 811 09 Bratislava, IČO: 33 835 845, v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, čiastočným rozsudkom

rozhodol:

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktoré bolo dané žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyni ako zamestnankyni listom zo dňa 04.03.2020, je neplatné.

O ďalšom nároku a o trovách konania súd rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým bude rozhodnuté o všetkých zvyšných uplatnených nárokoch.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 07.04.2020 sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) vykonané listom žalovaného zo dňa 04.03.2020 je neplatné, súčasne žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy od 10.03.2020 do dňa ďalšieho zamestnávania, a aby žalobkyni priznal právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Po skutkovej a právnej stránke žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.07.2009 v znení Dodatku č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 29.07.2009 vykonávala u žalovaného práce ako „triedička vajec, chov hydiny“ od 01.08.2009. Žalovaný listom označeným ako Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 04.03.2020 okamžite skončil so žalobkyňou pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP, a to dňom 04.03.2020 z dôvodu, že „podľa zistenia zamestnávateľa ste viackrát v priebehu pracovného pomeru až do dňa 28.02.2020 vykonali distribúciu vajec z firmy našej spoločnosti tretím osobám, ktorí neboli riadnymi - evidovanými odberateľmi našej spoločnosti, ktorú činnosť ste vykonávali v rozpore s kontrolou výrobkov živočíšnej prvovýroby a dohľadom nad pôvodom takýchto výrobkov v rozpore so zákonom č. 152/1995 Z.z. o potravinách v znení neskorších predpisov, zákonom č. 337/1998 Z.z. o veterinárnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov, čím ste sa dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny“. Žalobkyňa považuje skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP tak, ako je uvedené v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 04.03.2020 za nezákonné a neplatné primárne z dôvodu, že ona sa uvedeného závažného porušenia pracovnej disciplíny nedopustila. Navyše dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedený v oznámení zo dňa 04.03.2020 nie je podľa jej názoru skutkovo vymedzený a určitý tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom tak, ako to prezumuje § 70 ZP. Ďalšie dôvody neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňa vzhľadla v tom, že v oznámení zo dňa 04.03.2020 nie je

uvedený konkrétny dátum, kedy sa mala dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny, nie sú tam konkretizované tretie osoby, ktorým mala distribuovať vajcia zo spoločnosti zamestnávateľa, ktorí údajne neboli evidovaní ako odberatelia žalovaného, keď žalovaný v uvedenom oznámení nekonkretizoval jej konanie, ktoré by bolo v rozpore s kontrolou výrobkov živočíšnej prvovýroby a dohľadom nad pôvodom takýchto výrobkov a taktiež z neho nevyplýva špecifikácia ani jedného §-u zo zákona č. 152/1995 Z.z. o potravinách, zákona č. 337/1998 Z.z. o veterinárnej starostlivosti, zákona č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí. Z uvedených dôvodov žalobkyňa považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní.

2. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 21.05.2020 navrhol, aby súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy v plnom rozsahu zamietol a žalobkyni nepriznal právo na náhradu trov konania. Vo vyjadrení žalovaný poukázal na to, že žalobkyňa bola prijatá do pracovného pomeru pracovnou zmluvou zo dňa 29.07.2009 ako robotníčka na triedičku vajec a chov hydiny. Súčasne podľa pracovnej zmluvy bol dohodnutý a vyjadrený súhlas žalobkyne na preradenie na inú prácu podľa potreby žalovaného. Z dohôd o hmotnej zodpovednosti zo dňa 08.04.2015 a 14.09.2015 vyplýva, že žalobkyňa bola zaradená ako predavačka na zastupovanie a súčasne vykonávala prácu rozvozára pri rozvoze vajec pre zmluvných odberateľov v oblasti práva a okolie. Vo vyjadrení ďalej poukázal na čl. 18 Nariadenia (ES) č. 178/2002 Európskeho parlamentu a Rady z 28.01.2002, ktorým sa ustanovujú všeobecné zásady a požiadavky potravinového práva, zriaďuje Európsky úrad pre bezpečnosť potravín a stanovujú postupy v záležitostiach bezpečnosti potravín a súčasne poukázal na § 6 ods. 1 zákona č. 152/1995 Z.z. o potravinách, § 12 zákona č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí, ako aj na ustanovenia § 29 ods. 1, § 37 ods. 2 písm. f) a § 40 ods. 1 zákona č. 39/2007 Z.z. o veterinárnej starostlivosti. Z vyjadrenia vyplynulo, že žalobkyňa v mene žalovaného vykonávala rozvoz vajec pre zmluvných odberateľov v oblasti Trnava a okolie, a to v období do 28.02.2020. Žalobkyňa z titulu svojho pracovného zaradenia a skutočnosti, že pre žalovaného pracovala od 01.08.2009 vedela, aké sú nároky a požiadavky žalovaného na manipuláciu s vajcami pri ich predaji tretím osobám, najmä však s ohľadom na dosledovateľnosť pôvodu vajec a dodržiavanie právnych predpisov EÚ a SR v súvislosti s dosledovateľnosťou pôvodu vajec ako potraviny. Žalobkyňa vedela, že mimo oficiálnych zmluvných odberateľov nie je možné dodávať vajcia tretím osobám bez zmluvného vzťahu so žalovaným a prísnej evidencie takéhoto odberateľa. Dňa 28.02.2020 boli žalovaným zistené skutočnosti, že žalobkyňa nad rámec svojich pracovných povinností dlhodobo až do 28.02.2020 vrátane, porušovala zákonné pravidlá pri manipulácii s vajcami ako potravinou a tieto v hodnotenom období až do 28.02.2020 vrátane dodávala bez vedomia žalovaného tretím osobám, ktoré neboli oficiálnymi zmluvnými partnermi žalovaného, keď uvedené konanie bolo žalovaným vyhodnotenú ako závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 81 písm. a) ZP. Za účelom preukázania svojich skutočností navrhol žalovaný výsluch svedkov Ing. Y. P., Ing. L. X., Y. X., P. V. a N. Z.. Pokiaľ sa žalobkyňa domáha žalobou náhrady mzdy od 10.03.2020, žalovaný tento nárok neuznal, nakoľko má za to, že pracovný pomer skončil so žalobkyňou platne.

3. Žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu v replike tunajšiemu súdu doručenej dňa 19.06.2020 poukázala na to, že žalovaný relevantným spôsobom nespochybnil jej tvrdenia uvedené v bode 5 písm. a) až f) žaloby spočívajúce v tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru je v rozpore s § 70 ZP. Z uvedených dôvodov považuje žalobkyňa argumentáciu žalovaného za irelevantnú a nadbytočnú a taktiež za nadbytočné považuje aj vykonanie dokazovania výsluchom svedkov, ktorých žalovaný navrhol. Súčasne žalobkyňa poukázala na rozpory uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, keď v predmetnej písomnosti žalovaný uviedol, že sa mala žalobkyňa dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny viac krát, a vo vyjadrení k žalobe uvádza, že sa uvedeného konania mala dopúšťať dlhodobo. Žalovaná vzhľadom na uvedené rozdielnosti poukázala na to, že dôvody skončenia pracovného pomeru sa v zmysle § 70 ZP nemôžu dodatočne meniť. Pokiaľ žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe argumentoval tým, že žalobkyňa bola preradená na inú prácu, žalobkyňa poukázala na to, že vykonávať prácu iného druhu alebo na inom mieste než boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, keď k povinnostiam zamestnávateľa pri preradení zamestnanca na inú prácu patrí aj povinnosť prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia a dĺžku jeho trvania, čo žalovaný v danom prípade neurobil a súčasne žalobkyni nevydal písomné potvrdenie o dôvode jej preradenia na inú prácu. Súčasne poukázala na to, že z dohôd o hmotnej zodpovednosti zo dňa 14.09.2015 a zo dňa 08.04.2015 nevyplýva, že by ona mala uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti pre prácu rozvozár vajec. V replike žalobkyňa súčasne navrhla pre prípad, že by súd pripustil vykonanie dôkazov výsluchom svedkov navrhnutých žalovaným a vypočuť svedkov Ing. Y. P.,

Y. V., U. X. a T. K.-L.. Z. súčasne poukázala na to, že ona dňa 14.02.2020 nebola pri rozvoze vajec, nakoľko v tom čase pracovala v bufete žalovaného.

4. Žalovaný vo svojej duplike zo dňa 20.07.2020 nad rámec skutočností uvedených v jeho vyjadrení zo dňa 21.05.2020 poukázal na to, že nie je sporné, že žalobkyňa bola prijatá do pracovného pomeru pracovnou zmluvou zo dňa 29.07.2009 ako robotník na triedičku vajec a chov hydiny, keď zároveň podľa pracovnej zmluvy bolo dohodnuté a vyjadrený súhlas zamestnanca na preradenie na inú prácu podľa potreby žalovaného. Súčasne opätovne poukázal na to, že z dohody o hmotnej zodpovednosti zo dňa 08.04.2015 a 14.09.2015 vyplýva, že žalobkyňa bola zaradená ako predavačka na zastupovanie, pričom rovnako vykonávala podľa potreby zamestnávateľa prácu rozvozára pri rozvoze vajec pre zmluvných odberateľov. Súčasne poukázal na to, že on preukazoval skutočnosť, že žalobkyňa bola podľa potreby zamestnávateľa zaradená na prácu rozvozářky rozvoznými listinami z 13.02.2020 rozvoz na deň 14.02.2020, z 30.01.2020 rozvoz na deň 31.01.2020, resp. 23.01.2020 rozvoz na deň 24.01.2020. Podľa názoru žalovaného nie je podstatné, či žalobkyňa vykonávala prácu rozvozářky aj dňa 14.02.2020, keď on priloženými listinnými dôkazmi, t.j. rozvoznými listinami preukázal skutočnosť, že žalovaná vykonávala práce rozvozářky pri rozvoze vajec zmluvným subjektom, ale súčasne aj pracovala ako predavačka na zastupovanie v prípade potreby zamestnávateľa. Podľa názoru žalovaného podstatnou skutočnosťou je to, že žalobkyňa sa vedome napriek tomu, že vedela, aké sú nároky a požiadavky žalovaného na manipuláciu s vajcami pri ich predaji tretím osobám, najmä však s ohľadom na dosledovateľnosť pôvodu vajec a dodržiavanie právnych predpisov EÚ a SR v súvislosti s dosledovateľnosťou pôvodu vajec ako potraviny, nad rámec svojich pracovných povinností dlhodobo až do 28.02.2020 vrátane dopúšťala porušovania zákonných noriem pri manipulácii s vajcami ako potravinou, a vajcia v hodnotenom období až do 28.02.2020 vrátane dodávala bez vedomia žalovaného tretím osobám, ktoré neboli oficiálnymi zmluvnými partnermi žalovaného. Žalovaný súčasne poukázal na to, že žalobkyňa vedela, že mimo oficiálnych zmluvných odberateľov bez zmluvného vzťahu a prísnej evidencie odberateľov nie je možné dodávať vajcia týmto osobám, a preto jej konanie vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 81 písm. a) ZP. Súčasne poukázal na to, že manipulácia s potravinami smerom ku konečným užívateľom je zo strany štátnych kontrolných orgánov sledovanou záležitosťou, keď žalovaný je v súvislosti s dodržiavaním manipulácie s potravinami pravidelne zo strany príslušných orgánov kontrolovaný a za porušenie jeho povinností mu hrozia vysoké finančné sankcie. Žalovaný súčasne poukázal na to, že žalobkyňa neuviedla žiadny dôkaz, ktorým by poprela skutočnosť o tom, že vedela o prísnom sledovaní manipulácie s vajcami smerom ku konečnému zákazníkovi a samotná žalobkyňa potvrdila skutočnosť, že jej hlavnou pracovnou povinnosťou bol predaj vajec a zároveň nepoprela skutočnosť, že v prípade potreby zamestnávateľa bola rozvozářkou vajec. Žalovaný súčasne s duplikou predložil potvrdenie o priemernej mzde žalobkyne.

5. Z. prostredníctvom svojho právneho zástupcu vo vyjadrení zo dňa 17.08.2020 vyjadrila nesúhlas so skutočnosťami uvedenými v duplike žalovaného. Poukázala na to, že dohody o hmotnej zodpovednosti zo dňa 08.04.2015 a zo dňa 14.09.2015 potvrdzujú iba to, že s ňou bola uzatvorená dohoda o hmotnej zodpovednosti na prácu v bufete, ktorý je v areáli žalovaného v Hornej Štubni a nie na prácu rozvozára, keď dohoda o hmotnej zodpovednosti nepotvrďuje to, že žalovaný ju zákonným spôsobom preradil na inú prácu. V tejto súvislosti poukázala na to, že jej súhlas s preradením na inú prácu uvedený v pracovnej zmluve zo dňa 29.07.2009 nie je dostačujúci. V súvislosti s jej preradením na inú prácu nebola podľa žalobkyne splnená podmienka podľa § 55 ods. 6 ZP, nakoľko jej žalovaný mal vydať písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu, a keďže tak neurobil, takéto preradenie na inú prácu je neplatné. Žalovaná súčasne považuje za absurdné tvrdenie žalovaného, že ona bola podľa potreby rozvozářkou, čo údajne mal žalovaný preukázať rozvoznými listami, keď rozvozné listy nezakladajú zmenu pracovného pomeru, ani preradenie na inú prácu. Tvrdenie žalovaného, že on preukazoval skutočnosť, že žalobkyňa bola podľa potreby zamestnávateľa zaradená na prácu rozvozářky, ktorú skutočnosť žalovaný preukázal aj rozvoznými listami z 13.02.2020 rozvoz na deň 14.02.2020, nie je pravdivé, pretože žalobkyňa dňa 14.02.2020 pracovala v bufete žalovaného, nakoľko Y. V., predavačka bufetu bola v uvedený deň u lekára, zubára, čo vyplýva aj z čestného prehlásenia predloženej žalobkyňou a záznamom o vykonaní preventívnej prehliadky zo dňa 14.01.2020. Z. súčasne poukázala na to, že žalovaný relevantným spôsobom nepreukázal to, že ona bola poučená o tom, ako má postupovať pri distribúcii vajec, aby nedochádzalo k jej údajnému nezákonnému konaniu. Žalovaný nedoložil pracovnú náplň žalovanej, doklad o školení a iné, pričom žalovaná poprela tvrdenie žalovaného, že ona nezákonným spôsobom vykonávala distribúciu vajec tretím osobám, keď žalovaný presne nekonkretizoval, akým tretím osobám distribuovala údajne neevidované vajcia, a v čom boli v

rozpore s kontrolou výrobkov. Podľa názoru žalobkyne skutočnosť, že bola poučená o prísnom sledovaní manipulácie s vajíčkami smerom ku konečnému zákazníkovi má preukázať žalovaný, čo však neurobil napriek tomu, že ho zaťažuje dôkazné bremeno ohľadne preukázania tejto skutočnosti. Pokiaľ žalovaný účelovo tvrdí, že v rozhodnom období mala žalobkyňa hlavnú pracovnú povinnosť predaj vajíec v bufete, a v prípade potreby bola rozvozárkou vajíec, tak toto bolo podľa nej presne naopak. Súčasne si žalobkyňa v predmetnom podaní vyčíslila výšku náhrady mzdy v celkovej sume 5.583,-eur s tým, že uvedená suma je vyčíslená od 09.03.2020 do 14.09.2020.

6. Vo vyjadrení zo dňa 09.09.2020 žalobkyňa prostredníctvom svojho zástupcu poukázala na rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 11CoPr 2/2020-142 zo dňa 31.03.2020, v ktorom súd prvej inštancie, ako aj odvolací súd vzhľadli nedostatočné určenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru v tom, že v okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré spočívalo okrem iného v oneskorených prídoch zamestnanca na pracovisko, neboli dostatočne špecifikované oneskorené príchody zamestnanca do práce v priebehu mesiaca august, keď uvedené závery možno podľa žalobkyne aplikovať aj v prejednávanej spore.

7. Na pojednávaní právny zástupca žalobkyne v celom rozsahu zotrval na svojich skutkových tvrdeniach a právnych záverov, keď opätovne poukázal na aktuálnu rozhodovaciu prax OS Ružomberok a Krajského súdu v Žiline v konaní vedenom pod sp.zn. 11CoPr/2/2020. Na doplnenie poukázal na to, že pokiaľ žalobkyňa v samotnej žalobe navrhla, aby súd zabezpečil u žalovaného dôkaz preukazujúci výšku jej priemernej mzdy u žalovaného, ona týmto iba navrhovala, aby súd vyzval žalovaného v rámci jeho edičnej povinnosti na predloženie výplatných pásov žalobkyne za rozhodné obdobie za účelom výpočtu priemernej mzdy.

8. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu na pojednávaní v celom rozsahu zotrval na písomných podaniach žalovaného učených v prejednávanej spore, keď poukázal na to, že žaloba je v celom rozsahu nedôvodná, nakoľko sa žalobkyňa neoprávnenou distribúciou vajíec dopustila porušenia viacerých právnych predpisov a žalovaný postupoval voči žalobkyňi ešte zhovievavo, keď s ňou iba ukončil pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru a nepodal trestné oznámenie, keď neoprávnená distribúcia, ako aj scudzovanie vajíec vo vlastníctve žalovaného, by podľa názoru žalovaného zakladalo aj dôvodnosť pre podanie trestného oznámenia, keďže žalobkyňa sa dopustila konania spočívajúceho v predaji vajíec neznámym osobám.

9. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa listinnými dôkazmi založenými v súdnom spise, keď na základe takto vykonaných dôkazov v spojení so skutkovými tvrdeniami strán sporu dospel k nasledujúcim skutkovým a právnym zisteniam. Dňa 29.07.2009 uzatvoril žalovaný v právnom postavení zamestnávateľa so žalobkyňou v právnom postavení zamestnankyne pracovnú zmluvu s dojednaným dňom nástupu do práce 01.08.2009. V predmetnej pracovnej zmluve je dojednaný druh a charakteristika práce žalovanej ako „robotníčka“, keď v časti „miesto výkonu práce“ je uvedené „triedička vajíec, chov hydiny“. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2009, s dojednanou skúšobnou dobou na 3 mesiace. V zmysle Dodatku č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 28.12.2009 bol pracovný pomer žalobkyne predĺžený na dobu určitú do 31.12.2010. Z Dodatku č. 2 k pracovnej zmluve zo dňa 29.07.2009, ktorý bol uzatvorený dňa 02.01.2020 mal súd preukázané, že pracovný pomer žalobkyne k žalovanému v danom čase trval, čo medzi stranami ani nebolo sporné. Z bodu 10 Pracovnej zmluvy zo dňa 29.07.2009 vyplýva, že žalobkyňa súhlasila s preradením na inú prácu podľa potreby zamestnávateľa. Z dohody o hmotnej zodpovednosti zo dňa 08.04.2015, ako aj z dohody o hmotnej zodpovednosti zo dňa 14.09.2015 vyplynulo, že žalobkyňa vykonávala prácu v maloobchodnej predajni Pod stanicou 51, Horná Štubňa s pracovným zaradením predavačka na zastupovanie. Z elektronických správ z 23.01.2020, 13.02.2020 a 30.01.2020 vyplynulo, že žalobkyňa vykonávala aj práce rozvozárkou. Listom zo dňa 04.03.2020 označeným ako oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru adresovaným žalobkyňi, jej žalovaný oznámil, že z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny s ňou v súlade s § 68 ods. 1 písm. b) ZP okamžite končí pracovný pomer, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 01.08.2009. Ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru je v uvedenom oznámení uvedené, že „...Podľa zistenia zamestnávateľa ste viackrát protiprávne v priebehu pracovného pomeru, až do dňa 28.02.2020 vykonali distribúciu vajíec z farmy našej spoločnosti tretím osobám, ktoré neboli riadnymi - evidovanými odberateľmi našej spoločnosti, ktorú činnosť ste vykonali v rozpore s kontrolou výrobkov živočíšnej prvovýroby a dohľadom nad pôvodom takýchto výrobkov, v rozpore so zákonom č. 152/1995 Z.z. o potravinách v znení neskorších predpisov, zákonom

č. 337/1998 Z.z. o veterinárnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov, čím ste sa dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny“. Listom zo dňa 06.03.2020 žalovanému doručeným dňa 09.03.2020 žalobkyňa žalovanému oznámila, že s ukončením pracovného pomeru nesúhlasí a skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní alebo na zmene dôvodu rozviazania pracovného pomeru.

10. Žaloba o určenie neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru podľa § 77 je podľa § 137d) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) žalobou o určenie právnej skutočnosti. Z listiny „Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru“ zo dňa 04.03.2020 mal súd preukázané, že žalovaný skončil so žalobkyňou pracovný pomer, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 01.08.2009 podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa § 68 ods. 1 a 2 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin a b) porušil závažne pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru 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 ZP. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medzi iným musí byť písomné a musí byť doručené. Zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v ZP, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (porovnaj § 70 ZP), a musí byť vopred prerokované príslušným odborovým orgánom (porovnaj § 74 ZP). S nesplnením náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru prezumovaných § 70 ZP zákon spája neplatnosť tohto právneho úkonu. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť súčasne v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

11. Vychádzajúc z vyššie uvedených právnych záverov súd dospel k záveru, že v prejednávanom spore nie je jasne, určito a zrozumiteľne skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 04.03.2020. Z formulácie „podľa zistenia zamestnávateľa ste viackrát protiprávne v priebehu pracovného pomeru až do dňa 28.02.2020 vykonali distribúciu vajec z farmy našej spoločnosti tretím osobám, ktoré neboli riadnymi - evidovanými odberateľmi našej spoločnosti, ktorú činnosť ste vykonali v rozpore s kontrolou výrobkov živočíšnej prvovýroby a dohľadom nad pôvodom takýchto výrobkov...“ možno výkladom primárne vyvodiť, že žalobkyňa mala viackrát protiprávne vykonať distribúciu vajec z farmy žalovaného tretím osobám. Z hľadiska časového však tieto protiprávne konania nie sú nijakým spôsobom konkretizované, keď konkretizácia ohraničená časom trvania pracovného pomeru, t.j. od 01.08.2009 do 28.02.2020 (t.j. celé obdobie trvania pracovného pomeru) nespĺňa podmienku určitosti tak, ako ju prezumuje § 70 ZP. Z uvedenej formulácie nemožno vyvodiť konkrétny čas ani jedného protiprávneho konania a z tejto formulácie možno vyvodiť iba časové ohraničenie (trvajúce cca 10 rokov a 7 mesiacov), počas ktorého sa mala žalobkyňa dopúšťať protiprávneho konania. Je potrebné zdôrazniť, že predmetom protiprávneho konania (tak, ako to možno vyvodiť zo samotnej formulácie uvedenej v okamžitom skončení pracovného pomeru) nie je plynulé dlhodobé vytvorenie protiprávneho stavu, za ktorý by žalobkyňa mala zodpovedať, ale majú ním byť viaceré samostatné útoky, ktoré v prípade, ak o nich mal žalovaný vedomosť, mohol v okamžitom skončení pracovného pomeru časovo vymedziť, čo však neučinil. Popri vyššie uvedenej absencii časového vymedzenia porušenia pracovnej disciplíny súd upriamuje pozornosť aj na jej neurčité vecné vymedzenie. Z popisu porušenia povinností žalobkyne totiž nevyplýva, v čom má spočívať protiprávne konanie, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť, keď z formulácie „protiprávne vykonanie distribúcie vajec z farmy našej spoločnosti tretím osobám, ktoré neboli riadnymi - evidovanými odberateľmi spoločnosti...“ nevyplýva ani len to, v čom žalovaný vzhliadol ním deklarovanú protiprávnu distribúciu vajec tretím osobám. Z uvedenej formulácie nie je vôbec možné vyvodiť, v čom mala táto distribúcia spočívať a uvedená formulácia prezumuje rôzne od seba odlišné konania, ktorých sa žalobkyňa mala dopúšťať. Z uvedenej formulácie nie je možné vyvodiť, či sa žalobkyňa mala dopúšťať tohto konania vo svojom mene alebo v mene spoločnosti, ani či sa uvedená distribúcia mala týkať

distribúcie konečným spotrebiteľom cez maloobchodnú sieť, veľkoobchodnú sieť, príp. odovzdania vajec jej rodinným príslušníkom alebo známym. Uvedené skutočnosti však majú tak zásadný význam na posúdenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, že bez ich jasného, určitého a zrozumiteľného vyjadrenia nie je možné ani len posúdiť a konkretizovať povahu konania, ktorého sa mala žalobkyňa v zmysle tvrdení žalovaného dopustiť. Žalovanému nič nebránilo, aby pri zistení, že žalobkyňa sa dopúšťala protiprávneho konania dostatočne objasnil povahu tohto konania, a toto jasne, určite vyjadril v okamžitom skončení pracovného pomeru. V tejto súvislosti súd poukazuje aj na vyjadrenie žalobkyne, ktorá na pojednávaní poukázala na to, že ona sa žiadnej neoprávnenej distribúcie nedopúšťala a ona nikdy nekonala inak ako v zmysle pokynov svojho nadriadeného, pričom ona nemala vedomosť o tom, ako by mohla porušiť povinnosti pri distribúcii vajec. Bez ohľadu na uvedené súd poukazuje na to, že žalovaný ani na pojednávaní bližšie nekonkretizoval dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď jeho vyjadrenie v rámci záverečnej reči „ ... tak je priebeh krádeže, alebo teda falošnej distribúcie slušne povedané ...“ iba umocňujú pochybnosti o tom, z akého skutočného dôvodu žalovaný so žalobkyňou okamžite skončil pracovný pomer, keď uvedené vyjadrenie je potrebné chápať v kontexte, že celé šetrenie žalovaného smerovalo k zisteniu nezrovnalostí ohľadne počtu vyprodukovaných vajec určených na rozvoz.

12. S poukazom na nedostatočné vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré bez ďalšieho zakladali dôvod na konanie o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd vo veci nevykonal ďalšie dokazovanie, nakoľko vykonanie ďalšieho dokazovania by bolo v rozpore so zásadou hospodárnosti konania a nemohlo by priniesť iné rozhodnutie vo veci. Súd opätovne poukazuje na to, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, ako je vymedzený v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 04.03.2020 nemožno vzhľadom na jeho neurčitosť posúdiť z hľadiska možného porušenia pracovných povinností zo strany žalobkyne a jeho závažnosti, prípadne, či porušenie týchto povinností zo strany malo úmyselné alebo nedbanlivostné. Navyše pokiaľ žalovaný navrhol na pojednávaní vykonanie dôkazu prehratím audiozáznamu, súd tento návrh na vykonanie dôkazu zamietol, nakoľko tento dôkaz nebol reakciou žalovaného na zmenenú skutkovú, resp. právnu argumentáciu vyvolanú žalobkyňou ako zamestnankyňou na pojednávaní, na ktorú ako slabšiu stranu sporu sa zásada sudcovskej koncentrácie nevzťahuje, keď žalovanému nič nebránilo predložiť tento dôkaz v rámci postupu podľa § 167 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

13. Vzhľadom na uvedené závery súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa so žalobkyňou ako zamestnankyňou je neplatné.

14. Z dôvodu účelnosti súd primárne rozhodol o žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, t.j. o časti predmetu konania čiastočným rozsudkom a o ďalšom nároku (nárokoch) rozhodne v konečnom rozsudku.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 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 nespĺní 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.