

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 8Cpr/6/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719203638
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Banský
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2019:6719203638.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom JUDr. Petrom Banským v právnej veci žalobcu: D. U., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom H. XX, XXX XX Y. Y., občan SR, zastúpeného: JUDr. Ivan Heger, advokát, Na Troskách 3, 974 01 Banská Bystrica proti žalovanému: PLAST - MONT originál, s.r.o., T. G. Masaryka 7, 984 01 Lučenec, IČO: 46369970, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o zaplatenie náhrady mzdy a úhradu nevyplatenej mzdy, takto

rozhodol:

Súd u r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným k 13. 06. 2019 v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny j e n e p l a t n é .

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi výšku náhrady mzdy za obdobie od 14. 06. 2019 do 26. 06. 2019 vo výške 52,54 EUR a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od februára 2019 do 13. 06. 2019 vo výške 539,52 EUR a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalovaný je p o v i n n ý nahradiť žalobcovi trovy konania v rozsahu 100% do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa svojou žalobou domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalovaným k 30. 06. 2019 v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny je neplatné a zároveň priznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od februára 2019 do 13. 06. 2019 v sume 539,52 EUR a náhradu mzdy od 14. 06. 2019 do 26. 06. 2019 v sume 52,54 EUR. Žalobca svoj návrh odôvodnil tým, že ako zamestnanec uzatvoril so žalovaným ako zamestnávateľom dňa 30. 06. 2018 pracovnú zmluvu s dňom nástupu 01. 07. 2018, pričom žalovaný pre zamestnávateľa vykonával prácu podľa pokynov žalovaného. Ku dňu 19. 03. 2019 došlo podľa výpisu z Obchodného registra k zmenám údajov žalovaného, ktoré sa týkali obchodného mena aj sídla spoločnosti a zmeny jediného spoločníka. O uvedených zmenách žalobca ako zamestnanec nebol zo strany žalovaného žiadnym spôsobom informovaný. Napriek tejto skutočnosti žalovaný doručil žalobcovi dňa 13. 06. 2019 list Okamžité skončenie pracovného pomeru, ako dôvod uviedol závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal dopustiť tým, že od 01. 03. 2019 sa nedostavil do miesta výkonu práce a zároveň neoznámil dôvod údajnej absencie. Žalovaný pritom svoje tvrdenie opiera o skutočnosť, že žalobca sa nedostavoval na výkon práce do nového sídla zamestnávateľa a to napriek tomu, že žalovaný žalobcu ako svojho zamestnanca nikdy neupovedomil o zmene svojho sídla a nedojednal s ním ani zmenu pracovnej zmluvy ohľadom zmeny výkonu práce, ani mu nedal žiadny pokyn týkajúci sa výkonu práce na inom mieste ako žalobca vykonával v zmysle platnej zmluvy. Na základe tejto skutočnosti zároveň sa domáhajú toho, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Zároveň žalovaný žalobcovi

neuhradil ani dojednanú mzdu a to od mesiaca február 2019 až do skončenia pracovného pomeru zo strany žalobcu, ktoré bolo žalovanému doručené dňa 13. 06. 2019. Na základe týchto skutočností si žalobca uplatňuje čistú mzdu vo výške 121,- EUR mesačne a to za štyri mesiace február až máj 2019 a alikvótnu časť mzdy od 01. 06. 2019 do 13. 06. 2019 vo výške 54,56 EUR a zároveň si uplatňuje aj mzdu za obdobie od 14. 06. 2019 do 26. 06. 2019, kedy samotný žalovaný dal okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na základe týchto skutočností žiadal, aby súd rozhodol tak ako je vyššie uvedené.

2. Súd žalovaného na základe uznesenia 8Cpr/6/2019-28 zo dňa 19. 08. 2019, ktoré mu bolo doručené dňa 18. 09. 2019 vyzval, aby sa tento k žalobe písomne vyjadril, pripojil listiny na ktoré sa odvoláva a označil dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, ak nárok v celom rozsahu neuznáva. Žalovaný v konaní zostal pasívny a k ničomu sa nevyjadril.

3. Súd na základe vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav:

4. Súd na základe zmluvy uzatvorenej v zmysle § 42 Zákonníka práce medzi spoločnosťou VISIT BB, s.r.o. ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom zistil, že títo dňa 30. 06. 2018 uzatvorili zmluvu na dobu neurčitú, pričom podľa bodu 3.1 miesta výkonu práce si stanovili Rudlovská cesta 83, Banská Bystrica.

K predmetnému obchodnému menu v rámci pracovnej zmluvy VISIT BB, s.r.o. súd poukazuje na tú skutočnosť, že toto obchodné meno bolo od 19. 03. 2019 zmenené na PLAST - MONT originál, s.r.o. Taktiež bola zmenená adresa sídla spoločnosti a to z Námestie Štefana Moyzesa 6, Banská Bystrica na Námestie republiky 17, Lučenec.

5. Súd z listu zasielaného žalovaným žalobcovi nazvaného „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ zistil, že týmto listom žalovaný oznámil žalobcovi, že s účinnosťou odo dňa doručenia tohto oznámenia s ním okamžite ukončujú pracovný pomer. Pracovný pomer vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30. 06. 2018 v právnom postavení pozícia pomocnej administratívnej práce s miestom výkonu práce v sídle zamestnávateľa. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru je v súlade s § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v jeho konaní, nakoľko odo dňa 01. 03. 2019 do tohto dňa sa nedostavil do miesta výkonu práce a zároveň mu ako jeho zamestnávateľovi nijako neoznámil dôvod jeho dlhodobej neospravedlnenej absencie na pracovisku do tohto dňa.

6. Súd z vyjadrenia k listu Okamžité skončenie pracovného pomeru zaslaného žalobcom žalovanému zo dňa 13. 06. 2019 zistil, že žalobcovi bol doručený list, ktorým mu žalovaný oznamuje okamžité skončenie pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30. 06. 2018. Žalobca upozorňuje žalovaného, že ako pred 01. 03. 2019 tak aj po tomto dátume si riadne vykonával svoju prácu a to na mieste podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy a podľa pokynov zamestnávateľa. Zamestnávateľ do dnešného dňa mu nedal iný pokyn a ani nedošlo k dohode o zmene miesta výkonu práce, na základe ktorej by mal vykonávať prácu inde. V zmysle Zákonníka práce ako aj v rozhodovacej praxi súdov na tomto nič nemeňte skutočnosť, že zamestnávateľ zmenil svoje sídlo. Poukazuje aj na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave 5CoPr/3/2014, kde sa uvádza, že miesto výkonu práce, hoci aj dohodnuté v pracovnej zmluve fakticky ako sídlo spoločnosti zamestnávateľa je potrebné pri jeho zmene dohodnúť ako zmenu obsahu pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Navyše miesto výkonu práce bolo dohodnuté ako konkrétna adresa a nie ako sídlo zamestnávateľa. Na základe uvedených skutočností má žalobca za to, že neboli splnené podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Naopak, on ako zamestnanec oznamuje okamžité skončenie pracovného pomeru ku dňu doručenia tohto listu a to z dôvodu, že niekoľko mesiacov mu nebola vyplatená mzda.

Uvedený list bol žalovanému doručený dňa 26. 06. 2019.

7. Súd z výplatných pásovk žalobcu zistil, že tento v období od októbra 2018 do decembra 2018 mal čistú mzdu vo výške 121,24 EUR každý mesiac.

8. Na pojednávaní konanom dňa 06. 11. 2019 právny zástupca žalobcu poukázal na to, že sa pridržiavajú žaloby v celom rozsahu a žiadajú tejto vyhovieť.

9. Podľa § 68 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len Zákonník práce) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

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

11. Podľa § 79 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby.

12. Podľa § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

13. Podľa § 79 ods. 5 Zákonníka práce v prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

14. Súd na základe vykonaného dokazovania mal preukázané, že návrh žalobcu je v celom rozsahu dôvodný a preto tomuto návrhu vyhovel. Súd predovšetkým v rámci predmetného konania sa musel vysporiadať s tromi okruhmi otázok a to či okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným k 13. 06. 2019 je neplatné, či žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy, jednak za mesiac február až do 13. 06. 2019 a potom od 14. 06. 2019 do 26. 06. 2019.

15. Čo sa týka okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd poukazuje na tú skutočnosť, že zamestnávateľ môže podľa § 68 ods. 1 písm. b) okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Závažné porušenie pracovnej disciplíny vyplýva z jednotlivých konaní toho ktorého zamestnanca, pričom dôvod takéhoto konania zamestnanca musí napĺňať také znaky, ktoré sú rozhodné pre posúdenie či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca poukázal na tú skutočnosť, že žalovaný mu dal výpoveď z dôvodu, že sa nedostavil do miesta výkonu práce od 01. 03. 2019, pričom však nedošlo k žiadnej zmene pracovných podmienok a pracovnej zmluvy. Súd poukazuje na tú skutočnosť, že v rámci predmetnej pracovnej zmluvy si účastníci podľa bodu 3.1 dohodli ako miesto výkonu práce Rudlovsá cesta 83, Banská Bystrica, poprípade iné miesta podľa pokynov zamestnávateľa. Na základe tejto skutočnosti podľa prezentácie žalobcu, keďže žalovaný sa žiadnym spôsobom k žalobe nevyplatil, nemal preukázanú tú skutočnosť, že by žalovaný žalobcovi oznámil iné miesto výkonu práce ako Rudlovsá cesta 83, Banská Bystrica. Teda nebolo súdu preukázané, že by inými prípadnými príkazmi a pokynmi zamestnávateľa bol zamestnanec upozornený na iné miesto, kde by mal nastúpiť do práce. Na základe tohto teda nemožno konštatovať tú skutočnosť, že zo strany žalobcu došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Zároveň súd poukazuje, aj v súlade so samotnou žalobou, že pokiaľ si zamestnanec a zamestnávateľ dohodnúť výkon práce konkrétne v pracovnej zmluve zmena pracovnej zmluvy je možná len na základe dohody strán. Súdu ku dňu rozhodnutia nebolo preukázané, že by došlo k zmene miesta výkonu práce, ktorú by musel žalobca ako zamestnanec dodržiavať. Na základe týchto skutočností súd má za to, že žalobca neporušil žiadnym spôsobom pracovnú disciplínu a preto súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru k 13.06. 2019 v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné.

16. Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

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

18. Čo sa týka zaplatenia sumy 539,52 EUR, ktorá predstavovala mzdu za obdobie mesiacov od februára 2019 do 13. 06. 2019, súd tu poukazuje na vyššie uvedený paragraf, pričom podľa tohto je zamestnávateľ povinný platiť zamestnancovi za vykonanú prácu. Keďže žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal, že by žalobcovi v tomto období poskytoval mzdu v zmysle pracovnej zmluvy, kde sa uvádza, že je povinný platiť sumu 140,- EUR mesačne brutto a súd mal preukázané, tak ako poukázal na vyššie uvedené dôkazy, že v období od októbra 2018 do decembra 2018 mal každý mesiac mzdu vo výške 121,24 EUR, súd má za to, že predmetná mzda žalobcovi patrí v celkovej sume 539,52 EUR a to za 4 mesiace po 121,24 EUR a alikvótna časť za 13 dní mesiaca jún 2019 vo výške 54,56 EUR.

19. Vo veci zaplatenia nároku na náhradu mzdy od 14. 06. 2019 do 26. 06. 2019 súd tu musí poukázať na to, že podľa § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce ak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnaní (čo v našom prípade v rámci listu zaslaného žalobcom žalovanému zo dňa 13. 06. 2019 nebolo preukázané, pretože z tohto listu nikde nevyplýva, že by žiadal a trval na svojom ďalšom zamestnaní) a hoci bolo rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, potom nastáva právna fikcia rozviazania pracovného pomeru podľa § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce. Právna fikcia skončenia pracovného pomeru vzniká v dôsledku zákonom stanovenej nevyvrátenej domnienky o skončení pracovného pomeru a to ku dňu, keď sa mal pracovný pomer skončiť neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru. Súd mal teda preukázané, že sám žalobca poukázal na tú skutočnosť, že uvedený list „Skončenie pracovného pomeru“ zasielaný žalovaným žalobcovi prevzal dňa 13. 06. 2019 a na základe tejto skutočnosti k skončeniu pracovného pomeru došlo k tomuto dňu. Zároveň však súd v prípade takéhoto skončenia pracovného pomeru poukazuje na § 79 ods. 5 Zákonníka práce, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Na základe tohto si žalobca mohol nárokovať zaplatenie mzdy nielen do 26. 06. 2019, ale až do 13. 08. 2019, keďže podľa súdu pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným mal skončiť dňom 13. 06. 2019, kedy si žalobca prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného. Na základe tohto súd teda žalobcovi vyhovel aj v časti o zaplatenie sumy 52,54 EUR, ktorá predstavuje alikvótnu časť z jeho priemernej mzdy za 13 dní v mesiaci jún 2019.

20. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

21. Súd o trovách konania rozhodol tak, že žalobcovi, ktorý bol v celom rozsahu úspešný priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

§ 68 ods. 1 písm. a), b) zák. č. 311/2001 Z.z.

§ 79 ods. 4 písm. a), b) zák.č. 311/2001 Z.z.

§ 79 ods. 5 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 47 ods. 1 písm. a), b) zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z. z.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15-tich dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne (§ 362 C. s. p.).

Podanie urobené v listinnej podobe treba doložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis prílohy mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 C. s. p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných záležitostiach (§ 127 ods. 1 C. s. p.) uviesť proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 363 C. s. p.). Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia sa dáva podľa § 376 C. m. p.

Odvolať proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 389 ods. 1, 2 C. s. p., t. j.

1. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší len ak:

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala je patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom,

c) súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom, alebo

d) nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané zanikli alebo ak také dôvody neexistovali.

2. ak sú dané odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 2 C. s. p. odvolací súd zruší odvolaním napadnuté rozhodnutie vo veci samej, zároveň zruší aj právoplatné uznesenie, ktoré rozhodnutiu vo veci samej predchádzalo.