



R o z s u d o k

V mene Slovenskej republiky

JUDr. Gábor Száraz advokát, správca	
Došlo dňa:	20.05.2021
Číslo spisu:	Počet príloh:

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobkyne **Martiny Cigánekovej**, nar. [REDAKOVANÉ], bytom [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], zastúpenej JUDr. Gáborom Szárazom, advokátom so sídlom Stará Ľubovňa, Garbiarska 20, proti žalovanému **NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO**, so sídlom Stará Ľubovňa, Popradská 17/670, IČO: 36 477 494, v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

r o z h o d o l :

I. Súd **u r č u j e**, že skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyňi, ktorým ukončil žalovaný pracovným pomer žalobkyne k 21.7.2020 je **n e p l a t n é**.

II. Žalobkyňa má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

O d ô v o d n e n i e

1. Žalobou doručenu dňa 8.9.2020 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Dôvodom podania žaloby je skutočnosť, že napriek tomu, že žalobkyňi skončenie pracovného pomeru nebolo doručené ani oznámené, žalovaný žalobkyňu odhlásil zo zdravotného a sociálneho poistenia s tým, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil. Žalobkyňa sama skončenie pracovného pomeru neiniciovala.

Dňa 30.12.2016 bola medzi žalobkyňou a žalovaným uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 01.01.2017 s miestom výkonu práce ul. 17. novembra 539/4, 064 01 Stará Ľubovňa.

Dňa 17.7.2020 sa žalobkyňa spolu so svojim manželom Martinom Cigánekom nachádzala mimo územia Slovenskej republiky. V priebehu tohto dňa bola žalobkyňi, rovnako ako aj jej manželovi, prostredníctvom kuriéra doručovaná listinná zásielka od žalovaného.

Nakoľko sa žalobkyňa nachádzala mimo územia SR, zásielku nemohla osobne prevziať, a teda daná zásielka sa vrátila odosielateľovi, tj. žalovanému ako neprevzatá.

2. Podľa žalobkyne doručovaná zásielka obsahovala oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, pričom svoje presvedčenie žalobkyňa opiera o to, že manžel žalobkyne Martin Cigánek pred doručovaním listinných zásielok obdržal od spoločnosti Eco Energy Point s.r.o. prísyp zo dňa

11.8.2020 označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Uvedená spoločnosť je dcérskou spoločnosťou žalovaného a tento je spoločníkom uvedenej spoločnosti. Z uvedeného dôvodu sa žalobkyňa domnieva, že aj v jej prípade bolo doručovanou zásielkou oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, preto žalovaného písomne kontaktovala a skončenie pracovného pomeru namietala. Rovnako postupoval aj manžel žalobkyne.

Žalovaný na pripis žalobkyne nereagoval, jej manželovi však písomne oznámil, že pracovný pomer na základe okamžitého skončenia skončí dňom, v ktorom bol druhému účastníkovi zrušovací prejav doručený a účinky doručenia nastali aj v prípade odmietnutia prevzatia zásielky.

Podľa žalobkyne týmto vyjadrením žalovaný potvrdil, že obsahom doručovanej zásielky bolo oznámenie o skončení pracovného pomeru, čo potvrdzuje skutočnosť, že ku dňu 22.7.2020 bola odhlásená z evidencie zamestnancov v Sociálnej poisťovni a Všeobecnej zdravotnej poisťovni.

Poukázala na ust. § 38 ods. 1, 2, 4, § 59 ods. 1, 68 ods. 1 a 79 ods. 1 Zákonníka práce s tým, že konanie žalovaného je v rozpore so zákonom.

Podľa žalobkyne žalovaný pri doručovaní predmetnej písomnosti porušil zákonné ustanovenia z dôvodu, že v zmysle Zákonníka práce písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru zamestnanca musia byť doručené do „vlastných rúk“ a len za predpokladu, že takýto spôsob doručenia nie je možný, možno príslušnú písomnosť doručiť prostredníctvom poštového podniku ako doporučenú zásielku. Žalovaný sa pritom ani nepokúsil žalobkyňu oznámenie doručiť na pracovisku osobne. Rovnako tak žalovaný nepodal predmetnú zásielku na prepravu prostredníctvom poštového podniku, ale uskutočnil to prostredníctvom kuriérskej služby. Pri doručovaní poštovým podnikom je nutné doručovať zásielku s primeranou úložnou lehotou, a nie doručovať predmetnú zásielku kuriérom, ktorý v čase, keď sa adresát nenachádza v daný deň a v danú hodinu na adrese svojho trvalého pobytu, túto zásielku nedoručí. Žalobkyňa ďalej poukázala na skutočnosť, že neodmietla prevziať listinnú zásielku od žalovaného, neprevzala ju z dôvodu, že sa na adrese trvalého bydliska v daný deň nenachádzala.

Poprela vedomosť o porušení pracovnej disciplíny a uviedla, že svoju prácu u žalovaného vykonala svedomito a poctivo a od žalovaného nikdy nedostala žiadne napomenutie zamestnávateľa. K dôvodom skončenia pracovného pomeru sa žalobkyňa vyjadriť nevedela.

3. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne nevyjadril a jeho jedinou reakciou bola žiadosť o odročenie pojednávania s odkazom na ust. § 1 ods. 1 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti č. 24/2021 Z.z.

4. Predvolanie na pojednávanie bolo žalovanému doručované dňa 15.1.2021 prostredníctvom elektronickej dátovej schránky.

5. Podľa ust. § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 62/2020 Z.z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 a v justícii a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, účinného k 15.1.2021, v čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu súdy vykonávajú pojednávania, hlavné pojednávania a verejné zasadnutia len v nevyhnutnom rozsahu.

6. Podľa ust. § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 62/2020 Z.z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 a v justícii a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, účinného k 19.1.2021, v čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu súdy vykonávajú pojednávania, hlavné pojednávania a verejné zasadnutia len v nevyhnutnom rozsahu ustanovenom všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý vydá Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky.

7. Podľa § 1 ods. 1 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 24/2021 Z.z. o vykonávaní pojednávania, hlavných pojednávania a verejných zasadnutí v čase mimoriadnej situácie a núdzového stavu, v čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu sa vykonávajú pojednávania, hlavné pojednávania a verejné zasadnutia v týchto veciach: a) väzobné veci vrátane rozhodovania o väzbe, b) rozhodovanie sudcu pre prípravné konanie podľa § 348 ods. 1 písm. a) a b) Trestného poriadku, c) podmienené prepustenie z výkonu trestu odňatia slobody, d) rozhodovanie o tom, či sa odsúdený v skúšobnej dobe osvedčil alebo či sa nariadi výkon trestu odňatia slobody, e) rozhodovanie

o uložení ochranného liečenia, zmene spôsobu výkonu ochranného liečenia, pokračovania v ochrannom liečení, prepustenia a ukončenia ochranného liečenia, f) konanie vo veciach určenia rodičovstva, g) konanie vo veci starostlivosti o maloletých vrátane výkonu rozhodnutia, h) konanie o návrat maloletého do cudziny pri neoprávnenom premiestnení alebo zadržaní, i) konanie vo veciach osvojenia, j) konanie vo veciach výživného plnoletých osôb, k) konanie o dedičstve, l) konanie o spôsobilosti na právne úkony, m) konanie o prípustnosti držania v zdravotníckom zariadení, n) konanie o ustanovení opatrovníka, o) veci azylu, zaistenia a administratívneho vyhostenia, p) konanie v civilnom sporovom konaní a v civilnom mimosporovom konaní, ak strany sporu alebo účastníci konania súhlasili s pojednávaním v ich neprítomnosti.

8. Podľa § 1 ods. 2 cit. vyhlášky okrem vecí podľa odseku 1 možno v čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu vykonať pojednávanie, hlavné pojednávanie a verejné zasadnutie aj vtedy, ak ide o vec, ktorá neznesie odklad; túto skutočnosť konajúci súd v predvolaní zdôrazní.

9. Z cit. ust. § 1 ods. 2 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 24/2021 Z.z. je zrejmé, že vec, ktorá neznesie odklad môže byť pojednávaná aj v čase vyhláseného núdzového stavu. Žalovaný požiadal o odročenie pojednávania s odvolaním sa na ust. § 1, avšak súd mal za to, že v prejednávanej veci sa jedná o pracovnoprávnu agendu s prednostným vybavovaním.

10. Podľa čl. 6 ods. 1 Civilného sporového poriadku strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.

11. Podľa § 322 Civilného sporového poriadku súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu tohto zákona. Priorita nariadenia pojednávania *expressis verbis* nepredstavuje len súlad so základnými princípmi sporového konania, ale sleduje najmä zabezpečenie účinnejšej právnej ochrany zamestnanca. Celý spor tak zároveň pôsobí výchovne vo vzťahu k vnímaniu zamestnanca ako slabšej strany sporu a preventívne vo vzťahu k možnému zneužívaniu nadriadeného postavenia zamestnávateľom.

12. V tomto smere súd poukazuje na skutočnosť, že uznesením Okresného súdu Prešov zo dňa 3.11.2020, č.k. 2K/17/2020, zverejneným v Obchodnom vestníku dňa 9.11.2020, bolo začaté konkurzné konanie voči dlžníkovi NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO, so sídlom Popradská 17/670, Stará Ľubovňa 064 01, IČO: 36 477 494.

13. Vychádzajúc z článku 6 ods. 1 Európskeho dohovoru a kritérií pre určovanie súdnych konaní, ktoré majú prebehnúť s väčšou rýchlou, sa kladie dôraz na rýchlosť konania vo veciach súvisiacich s vážnym ohrozením života, slobody, zdravia a živobytia občana, tieto veci majú prednosť vo vybavovaní pred ostatnými. Pracovné veci súvisiace s ohrozením živobytia a pod. práve patria k prioritnej agende a jedná sa o veci, ktoré neznesú odklad. Obzvlášť za predpokladu, že hrozí zamestnancovi okrem straty zamestnania tiež značná majetková škoda.

Je zrejmé, že začatím konkurzného konania na majetok žalovaného je bez právoplatného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru ohrozený záujem žalobkyne, či už z hľadiska právnej istoty, ale tiež majetkový. V takomto smere má súd za to, že sa jedná o spor, ktorý neznesie odklad. Na tomto nič nemení ani skutočnosť, že nebola splnená podmienka zdôraznenia tejto skutočnosti v predvolaní. Predvolanie na pojednávanie bolo na doručenie vypravené dňa 15.1.2021, t.j. pred samotnou existenciou a účinnosťou vyhlášky č. 24/2021 Z.z., preto má súd za to, že na prejednanú vec sa uvedená podmienka nemôže vzťahovať. Vzhľadom na uvedené skutočnosti súd vec prejednal na pojednávaní dňa 26.2.2021 aj bez prítomnosti žalovaného a jeho zástupcu.

14. Súd vo veci vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi založenými v spise, z čoho zistil tento skutkový stav:

15. Z pracovnej zmluvy zo dňa 30.12.2016 súd zistil, že uvedenou zmluvou vznikol medzi stranami sporu pracovný pomer, pričom žalobkyňa mala pre žalovaného vykonávať prácu ako personalistka. Dohodnutým dňom nástupu do práce bol 1.1.2017 so skúšobnou dobou 3 mesiace a pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú. Miesto výkonu práce bolo dohodnuté na adrese Stará Ľubovňa, 17. novembra 539/4, pričom v čase uzavretia zmluvy bola uvedená adresa adresou sídla žalovaného a tiež bydliskom žalobkyne.

16. Z listu žalobkyne zo dňa 18.8.2020 súd zistil, že žalobkyňa žalovanému oznámila, že nepozná dôvody skončenia pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní.

17. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

18. Podľa § 38 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

19. Podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

20. Podľa § 38 ods. 3 Zákonníka práce písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

21. Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

22. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

23. Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

24. 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.

25. 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.

26. Podľa čl. 6 ods. 1 C.s.p. strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.

27. Podľa čl. 8 C.s.p. strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

28. Podľa § 137 C.s.p. žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o

- a) splnení povinností,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu, alebo
- d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

29. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalovaného v pracovnom pomere ako personalistka, a to na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.12.2016. Napriek tomu, že žalobkyni nikdy nebolo doručené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, žalovaný žalobkyňu odhlásil zo zdravotného a sociálneho poistenia s tým, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil. Žalovaný nepoprel žiadne zo skutkových tvrdení žalobkyne, tieto tvrdenia teda súd považoval za nesporné.

30. Zákonník práce pripúšťa skončiť pracovný pomer okamžitým skončením len v dvoch prípadoch, a to ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo závažne porušil pracovnú disciplínu. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru a ak má byť porušenie pracovnej disciplíny postihnutelné ako dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru, musí byť porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zo žiadneho z tvrdení ani vykonaných dôkazov nebolo zistené, že by k akémukoľvek porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne došlo.

31. Súd v sporovom konaní nemá povinnosť ani právo upozorňovať účastníkov na nedostatočné dôkazy, prípadne chýbajúce dôkazy a navrhovať im predloženie takých dôkazov, ktoré dostatočne podporia ich tvrdenia. Takýto postup súdu by bol v rozpore nielen s ustanovením citovaného čl. 8 C.s.p., ale aj so zásadou rovnosti účastníkov konania.

Podľa § 215 ods. 1, 2 C.s.p., súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu, ktorý zisťuje procesným postupom podľa cit. zákona. V zmysle týchto ustanovení skutkovým základom súdneho rozhodnutia je súhrn skutkových zistení, ku ktorým súd dospel v priebehu konania. K skutkovým zisteniam súd dospieva vyhodnotením skutkových poznatkov, ktoré získava viacerými spôsobmi, predovšetkým v sporovom konaní dokazovaním.

Civilný sporový proces sa, okrem iného, zásadne riadi princípom dispozičným a prejednávacím, princípom kontradiktórnosti, princípom koncentrácie a s ním spojeným princípom formálnej pravdy. V sporovom konaní, ako v danom prípade, žalobca uplatňuje na základe existujúceho právneho vzťahu na súde svoje práva, resp. právom chránené záujmy, vyplývajúce z hmotného práva, vo vzťahu k žalovanému, ktorým sú tieto porušené, resp. ohrozené. Žalovaný v sporovom konaní následne v rámci procesných ustanovení vo vzťahu k žalobcom uplatnenému nároku poskytne rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu, na preukázanie ktorých zároveň pripojí listinné dôkazy, na ktoré sa odvoláva, resp. navrhne dôkazy.

V ustanovení § 185 C.s.p. je zavedený princíp formálnej pravdy, čo znamená, že súd pri rozhodovaní vychádza výlučne z dôkazov, ktoré mu navrhli strany sporu. Súd sa tak nemusí dostať k úplnému zisteniu pravdy, vzhľadom na to, že si o spore môže urobiť svoj obraz iba v rozsahu, v akom mu ho vykreslia strany sporu svojimi tvrdeniami a súvisiacimi dôkazmi. Dôraz sa kladie na procesnú

diligenciu strán sporu, čoho dôsledkom je obmedzenie dôkaznej iniciatívy súdu a jej presun takmer bezvýhradne na strany sporu.

Pre úspech v sporovom konaní je nevyhnutné, aby strana sporu uniesla svoje dôkazné bremeno, t.j. dokázala pred súdom pravdivosť svojich tvrdení v relevantných hmotnoprávných skutočnostiach, a to prioritne žalobca v podanej žalobe a žalovaný v podanom vyjadrení k žalobe. Za výsledok sporového konania je tak plne zodpovedná sama sporová strana.

32. Povinnosťou súdu je v prejednávanych prípadoch postupovať v súlade so zásadou spravodlivosti. Pri rozhodovaní je nevyhnutnosťou rešpektovanie základných princípov C.s.p. o spravodlivosti ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (sp. zn. IV.ÚS 252/04) a rovnako neznamená ani to, aby účastník konania bol pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkou a právnymi názormi (sp. zn. I. ÚS 50/04).

33. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ani iný právny predpis pojem pracovná disciplína nevymedzuje. Možno ju charakterizovať ako súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca, a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom.

Vo všeobecnosti možno uviesť, že obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca.

Čo sa týka pracovných povinností zamestnanca, pracovný pomer je špecifický v tom, že zamestnanec je okrem povinností dohodnutých v pracovnej zmluve viazaný aj tými povinnosťami, ktoré sú priamo zakotvené v mnohých všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisoch ako aj interných predpisoch zamestnávateľa, prípadne povinnosťami, ktoré mu zadá pokynom vedúci zamestnanec.

Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ má len niekoľko možností, ako riešiť takéto nežiaduce správanie zamestnanca. Vo všeobecnosti môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou (prípadne aj okamžite, ak pôjde o závažné porušenie pracovnej disciplíny).

Zákonník práce rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny, a to menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. Stupeň intenzity/závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ by mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny osobitne. Mal by pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa (t. j. ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a pod.).

34. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer v prípade, ak ide o skutočne závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na základe ustálenej judikatúry je zo strany zamestnávateľa okamžité skončenie pracovného pomeru akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby. Ide napr. o situácie, kedy v dôsledku konania, prípadne nekonania zamestnanca je vážne narušená dôvera medzi účastníkmi pracovného pomeru, správanie sa zamestnanca negatívne ovplyvňuje dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, alebo ak hrozí alebo je spôsobená väčšia škoda či škoda na zdraví.

35. Čo sa týka právnych účinkov okamžitého skončenia pracovného pomeru, právne účinky spôsobuje len doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Iba správne doručené okamžité skončenie pracovného pomeru je perfektným právnym úkonom (napr. R 58/1968 a R 21/1975). V praxi je nedoručené okamžité skončenie pracovného pomeru nielen právne neúčinným ale aj neplatným úkonom (napr. rozhodnutia NS ČR 2 Cdon 1580/97 k výpovede – analogicky aj okamžité skončenie

pracovného pomeru „zamestnanec môže podať žalobu o neplatnosť výpovede kedykoľvek potom, čo sa o existencii výpovede dozvedel, bez ohľadu na to, či mu bola výpoveď doručená do vlastných rúk.“ Nedoručenie výpovede má ten dôsledok, že podľa NS ČR „pred riadnym doručením výpovede beh dvojmesačnej lehoty nezačne“).

36. K doručeniu okamžitého skončenia pracovného pomeru nemôže dôjsť akokoľvek, ale zamestnávateľ musí postupovať podľa ust. § 38 Zákonníka práce o doručovaní písomností. Podľa ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce „písomnosti zamestnávateľa týkajúce skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk.“ To znamená, že primárnou povinnosťou zamestnávateľa je doručiť okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancovi priamo do vlastných rúk (priame doručenie). Doručenie do vlastných rúk vylučuje doručenie do rúk inej osoby. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré nie je doručené, akoby nebolo dané, nie je perfektným právnym úkonom, ktorý by mal právne účinky (pozri 21 Cdon 1580/97 – SJ 41/1999, 21 Cdo 2209/2000).

37. Až ako sekundárna možnosť nastupuje podľa ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce, posledná veta, doručenie písomnosti poštovým podnikom (nepriame doručenie). Toto doručenie je subsidiárnou možnosťou zamestnávateľa, ak priame doručenie nie je možné, vtedy možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Zákon vyžaduje spôsob doručenia – doporučená zásielka a poznámka „do vlastných rúk“. Nesplnenie tejto podmienky znamená, že zamestnancovi nebola zásielka doručená, a teda okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo dané.

Ako vyplýva z cit. právnej úpravy, podľa ust. § 38 Zákonníka práce, písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. ZP stanovuje, že zamestnávateľ má zásielku zasielať na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu (zamestnávateľovi) známa. Povinnosť doručiť písomnosť sa splní: a) len čo zamestnanec písomnosť prevezme alebo b) len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú (je potrebné dať si pozor na to, či sa zasielalo na správnu adresu), alebo c) ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne. Zo strany žalovaného k produkcii dôkazu o riadnom doručení písomnosti nedošlo, neexistuje tak dôvod pre odhlásenie žalobkyne zo zdravotného a sociálneho poistenia s tým, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil.

38. V nadväznosti na uvedené hľadiská súd zastáva názor, že vzhľadom na nedostatok reakcie žalovaného nemá možnosť objektívne a spravodlivo posúdiť, či okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou nastalo, nastal však následok, a to výlučne v dôsledku úkonu žalovaného, ktorý nijako neodôvodnil.

Súd pre nedostatok prejavu vôle žalovaného nemal tiež možnosť spravodlivo a objektívne posúdiť, či pracovnú disciplínu žalobkyňa porušila v intenzite, ktorá odôvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (tzn. tak závažným spôsobom).

39. Vzhľadom k vyššie uvedenému vykonanému dokazovaniu ako aj citovaným zákonným ustanoveniam rozhodol súd tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku a žalobe vyhovel.

40. Čo sa týka výroku o ďalšom trvaní pracovného pomeru, tento síce žalobkyňa nenavrhol, avšak ako vyplýva z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa žalovanému oznámila trvanie na ďalšom zamestnávaní.

41. O trovách konania súd rozhodol v zmysle ust. § 255 ods. 1 C.s.p. a v konaní úspešnej žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia uznesenia na tunajšom súde.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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 vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.

V Poprade, dňa 9. februára 2021

JUDr. Peter Koman
sudca