



R o z s u d o k

V mene Slovenskej republiky pre zmeškanie

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobcu **Marty Pavlíkovej**, [REDACTED] zastúpená JUDr. Gáborom Szárazom, advokátom so sídlom Stará Lubovňa, Garbiarska 20, IČO: 41 986 491, proti žalovanému **NFD group s. r. o.**, so sídlom Stará Lubovňa, Popradská 17/670, v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

r o z h o d o l :

I. Súd **určuje**, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyňi dňa 21.12.2021 je **neplatné**.

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. Podanou žalobou sa žalobkyňa domáhala vydania rozhodnutia, ktorým súd určí, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyňi zo dňa 21.12.2021 je v celom rozsahu neplatné.

Dňa 30.1.2013 bola medzi žalobkyňou a žalovaným uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 30.01.2013 s miestom výkonu práce 065 02 Vyšné Ružbachy č. 218. Dcéra žalobkyne Laura Pavlíková, dňa 25.12.2021 v poštovej schránke „Penziónu Grosek“, Vyšné Ružbachy č. 218 našla list žalovaného, adresovaný žalobkyňi označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 21.12.2021, v zmysle ktorého žalovaný oznámil žalobkyňi, že v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s ňou okamžite končí pracovný pomer, ktorý vznikol pracovnou zmluvou zo dňa 30.1.2013, a to z dôvodu, že žalovaná závažne porušila pracovnú disciplínu, a to tým,

že dňa 5.10.2020 bola žalobkyňa uznaná za dočasne práceneschopnú a táto práceneschopnosť trvala do 31.10.2021, pričom od 1.11.2021 bola žalobkyňa schopná pracovať. Podľa tvrdenia žalovaného žalobkyňa si po skončení pracovnej neschopnosti nesplnila svoju povinnosť oznámiť Sociálnej poisťovni ukončenie pracovnej neschopnosti do 3 dní odo dňa skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti a podľa názoru žalovaného si žalobkyňa v rovnakej lehote nesplnila svoju povinnosť oznámiť žalovanému ako zamestnávateľovi, že jej pracovná neschopnosť skončila dňom 31.10.2021. Podľa názoru žalovaného žalobkyňa nedôvodne a neospravedlnene v práci absentovala minimálne v dňoch 2.11.2021 až 5.11.2021 a 8.11.2021, čo je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný ďalej uviedol, že za nedôvodnú absenciu

žalobkyne považuje aj to, že žalobkyňa nepracovala, resp. žiadnym spôsobom nakontaktovala žalovaného ako zamestnávateľa s tým, aby jej bola pridelovaná práca, a to v pracovných dňoch období od 9.11.2021 do 21.11.2021, kedy sa podarilo spoločnosti žalovaného telefonicky skontaktovať so žalobkyňou a následne spojiť aj e-mailom. Túto absenciu žalovaný považuje za osobitne samostatný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Po prevzatí Okamžitého skončenia pracovného pomeru zo schránky, žalobkyňa bezodkladne navštívila svojho právneho zástupcu a dňa 29.12.2021 písomne reagovala na doručené Okamžité skončenie pracovného pomeru. V predmetnom vyjadrení žalobkyňa uviedla, že je pravdou skutočnosť, že od 5.10.2020 do 31.10.2021 bola práceneschopná, nie je však pravdou tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa si nesplnila svoju povinnosť oznámiť ukončenie svojej pracovnej neschopnosti voči žalovanému ako zamestnávateľovi. Dňa 29.10.2021 žalobkyňa prostredníctvom osoby Vladimír Krupa, doručila do schránky žalovaného oznámenie o ukončení pracovnej neschopnosti, pričom z oznámenia bolo nesporne zrejmé, že žalobkyňa pracovnú neschopnosť končí dňom 31.10.2021. Taktiež sa nezakladá na pravde tvrdenie žalovaného v tom, že žalobkyňa potvrdenie o ukončení pracovnej neschopnosti bez ďalšieho hodila do schránky spoločnosti žalovaného až dňa 9.11.2021.

Žalobkyňa dňa 29.10.2021 doručila prostredníctvom tretej osoby žalovanému oznámenie, že jej práce neschopnosť bude trvať do 31.10.2021 a v daný deň žalobkyňa doručila žalovanému formulár - potvrdenie o ukončení pracovnej neschopnosti. Dňa 9.11.2021 žalobkyňa žalovanému nezaslala oznámenie o ukončení pracovnej neschopnosti, ale výzvu na rešpektovanie Neodkladného opatrenia a spustenie dodávky tepla a teplej vody zo dňa 8.11.2021. V predmetnej výzve žalobkyňa okrem iného uviedla, že ukončenie jej pracovnej neschopnosti odovzdala priamo do poštovej schránky na sídle spoločnosti žalovaného. Žalovaný po obdržaní výzvy žalobkyne zo dňa 8.11.2021 túto kontaktoval a žalobkyňa bola žalovaným vyzvaná na uzavretie Dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa k predloženej Dohode o skončení pracovného pomeru mala výhrady, a to hlavne s poukazom na uznesenie Okresného súdu Stará Ľubovňa zo dňa 3.2.2021, sp. zn. 5C/2/2021 v spojení s uznesením Krajského súdu Prešov zo dňa 21.7.2021, sp. zn. 13Co/28/2021, pričom na základe predmetných právoplatných súdnych rozhodnutí bola spoločnosti žalovaného a spoločnosti NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO uložená povinnosť strpieť užívanie priestorov „Penziónu Grosek“ v prospech žalobkyne, ako aj jej dcéry a syna. Zo strany žalovaného, ktorého jediným spoločníkom je spoločnosť NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO nedošlo k akceptácii pripomienky žalobkyne, a preto k podpisu Dohody o skončení pracovného pomeru zo strany žalobkyne nedošlo.

K žalovaným tvrdeniam o absencii žalobkyne na pracovisku v dňoch 2.11.2021 až 5.11.2021 a 8.11.2021 a následne v pracovných dňoch v období od 9.11.2021 do 21.11.2021 žalobkyňa uviedla, že v zmysle pracovnej zmluvy pracovala pre žalovaného v pracovnej pozícii prevádzkarka s miestom výkonu práce „Penzión Grosek, 065 02 Vyšné Ružbachy č. 218“. Táto adresa je zároveň aj trvalým pobytom žalobkyne a na tejto adrese býva žalobkyňa spolu s dcérou a synom. Za takýchto okolností sa evidentne zdržiavala v mieste výkonu svojej práce. K tvrdeniu žalovaného, že žalobkyňa nepožiadala žalovaného o pridelovanie práce alebo, že nepracovala sa nezakladá na pravde z dôvodu, že žalobkyňa sa zdržiavala na pracovisku, avšak žalovaný jej prácu neprideloval. Penzión Grosek bol do 27.12.2021 zatvorený z dôvodu prijatých opatrení vlády SR súvisiacich so šírením vírusu COVID-19 a penzión bol prázdny, bez hostí. Dňom 17.5.2021 spoločnosť žalovaného ukončila nájomnú zmluvu k penziónu s vlastníkom NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO a od uvedeného dňa penzión nebol žalovaným prevádzkovaný. Za týchto okolností žalovaný počnúc dňom 17.5.2021 nemal akú prácu pridelovať žalobkyňi, pretože už penzión neprevádzkoval. To je tiež dôvodom opakitého skončenia

pracovného pomeru zo strany žalovaného, nakoľko žalobkyňa neakceptovala skončenie pracovného pomeru dohodou.

Žalobkyňa pred podaním žaloby oslovila Všeobecnú zdravotnú poisťovňu, a.s. a Sociálnu poisťovňu, ktoré žalobkyni oznámili, že k 31.10.2021 žalovaný žalobkyňu z poistenia odhlásil. Dôvodom, odhlásenia je absencia v dňoch 2.11.2021 až 5.11.2021 a 8.11.2021, čo však žalovaný nemohol predpokladať k 31.10.2021. Z uvedených skutočností má žalobkyňa za nesporné, že žalovaný obdržal ukončenie pracovnej neschopnosti a tieto úkony vykonal okamžite po tom, ako sa to dozvedel že žalobkyňa končí pracovnú neschopnosť, lebo chcel ukončiť jej pracovný pomer.

Žalobkyňa poukázala tiež na skutočnosť, že jej bola žalovaným doručená výplatná páska za mesiac november s výškou mzdy 0,- eur, čo však znamená, že aj v mesiaci november 2021 musela byť zamestnancom. Rovnako za mesiac december 2021 bola žalobkyni doručená výplatná páska, v ktorej žalovaný uviedol dovolenku a uvádza 22 odpracovaných dní.

Žalobkyňa má za to, že Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 31.12.2021 je neplatné z dôvodu, že nemá žiadnu vedomosť o tom, aby si závažným spôsobom porušila svoje pracovné povinnosti a žalovaným vytýkané porušenia uvádzané v Okamžitom skončení pracovného pomeru neobstoja. Považuje konania žalovaného za konanie v rozpore so Zákonníkom práce a žalobkyňa má za to, že takýmto spôsobom sa chcel žalovaný jej osoby výslovne zbaviť z dôvodu, že od 17.05.2021 neprevádzkoval predmetný penzión. Žalovaný sa žiadnym spôsobom ani nesnažil predmetnú písomnosť doručiť žalobkyni osobne, či už na pracovisku alebo na adrese trvalého pobytu. Predmetnú zásielku žalovaný iba „vhodil“ do schránky.

2. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne nevyjadril, pojednávania sa nezúčastnil.

3. Na pojednávaní dňa 19.8.2022 právny zástupca žalobkyne trval na podanej žalobe a doplnil tiež, že bol podaný návrh návrh na zrušenie zápisu údajov v obchodnom registri a bola tiež vykonaná kontrola Inšpektorátom práce Prešov, ktorý zistil nedostatky ohľadom vyplácania mzdy žalobkyni. Poukázal na existujúce konania s tým, že v jednotlivých sporoch je namietaná platnosť zvolenia štatutárneho zástupcu žalovaného.

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

5. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.1.2013 žalobkyňa pracovala u žalovaného ako prevádzkarka s miestom výkonu práce Penzión Grosek, Vyšné Ružbachy 218. Dňa 25.12.2021 dcéra žalobkyne v poštovej schránke Penziónu Grosek našla list žalovaného adresovaný žalobkyni, označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 21.12.2021, v zmysle ktorého žalovaný oznámil žalobkyni, že v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s ňou okamžite končí pracovný pomer, ktorý vznikol pracovnou zmluvou zo dňa 30.1.2013, a to z dôvodu, že žalovaná závažne porušila pracovnú disciplínu. Nakoľko žalobkyňa s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, domáha sa určenia neplatnosti podanou žalobou, v ktorej namieta predovšetkým formálne nedostatky v doručovaní oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru a tiež nepravdivosť tvrdení o dôvodoch pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalovaný sa k žalobe nevyjadril.

6. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

7. 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.

8. 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“.

9. 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.

10. 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.

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

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

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

- a) splnení povinnosti,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určenie, 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) určenie právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

18. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalovaného v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.1.2013. Napriek tomu, že žalobkyni nikdy nebolo riadne

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.

19. 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.

20. Súd v sporovom konaní nemá povinnosť ani právo upozorňovať účastníkov na nedostatočné dôkazy, prípadne chýbajúce dôkazy a navrhnúť 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 prejednacím, 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.

21. Povinnosťou súdu je v prejednávaných 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).

22. 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.).

23. 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.

24. 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“).

25. 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).

26. 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“. Zákonník práce 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.

27. 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).

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

29. 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.

P o u č e n i e :

Proti rozsudku pre zmeškanie odvolanie nie je prípustné, okrem prípadov odvolania podaného z dôvodu, že neboli splnené podmienky na vydanie takého rozhodnutia. V takom prípade je potrebné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Poprad, písomne, v troch vyhotoveniach.

Ak žalovaný z ospravedlniteľných dôvodov zmeškal lehotu na podanie vyjadrenia podľa § 273 písm. a), môže podať v lehote 15 dní odkedy sa o rozsudku pre zmeškanie dozvedel, návrh na zrušenie rozsudku pre zmeškanie spolu s vyjadrením.

Ak súd, ktorý rozsudok pre zmeškanie vydal, návrhu vyhovie, rozsudok pre zmeškanie uznesením zruší a začne vo veci opäť konať.

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 19. augusta 2022

JUDr. Peter Koman
sudca