

PRÁVOPLATNÉ DŇA: odvolaní

12C 8/2008 - 152  
IČS: 1508200282

Toto rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť  
dňa 14. 1. 2011 a vykonateľnosť dňa 19. 1. 2011  
Okresný súd Bratislava V  
dňa 1. 6. M.A. 2011

*KS n BA  
6Co 360/10-180*

*Keckéš*

**ROZSUDOK****V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Okresný súd Bratislava V sudkyňou JUDr. Vierou Sandtnerovou v právnej veci žalobcu: **Ing. Pavol Škara**, nar. 21.10.1964, bytom Pod hájom 965/27, Dubnica nad Váhom, právne zastúpeným JUDr. Otíliou Prachárovou, advokátkou, Centrum I 57/132, Dubnica nad Váhom, proti žalovanému: **Rosnička Slovakia, a. s.**, Súmravná 32/3262, IČO: 35 814 918, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy s príslušenstvom takto

**r o z h o d o l :**

Súd **u r č u j e**, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré žalobcovi dal žalovaný listom zo dňa 10.12.2007 a ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 12.12.2007 je **n e p l a t n é**.

Rozhodnutie o mzdových nárokoch a trovách konania sa poncháva konečnému rozhodnutiu.

**O d ô v o d n e n i e :**

Žalobca sa svojím návrhom podaným na súd domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré žalobcovi dal žalovaný listom zo dňa 10.12.2007 a ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 12.12.2007 je neplatné. Zároveň žiadal zaviazať žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v hrubom 10.942,80 Eur s príslušenstvom. Dôvodil tým, že u žalovaného bol v pracovnom pomere od 14.11.2003 na pozícii skladník - predavač s miestom výkonu práce stredisko Trenčín na dobu určitú do 30.11.2004. Dňa 07.11.2005 podpísali účastníci zmenu pracovnej zmluvy, podľa ktorej sa pracovný pomer uzatvoril na dobu neurčitú. Listom zo dňa 06.12.2007 mu žalovaný oznámil, že sa stal na stredisku Trenčín nadbytočným a ponúkol mu pracovné miesto v sídle spoločnosti v Bratislave s nástupom 10.12.2007. Listom zo dňa 10.12.2007 mu žalovaný oznámil, že s ním okamžite rozvážuje pracovný pomer pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Za hrubé porušenie pracovnej disciplíny označil žalovaný to, že žalobca neuposlúchol príkaz zo dňa 06.12.2007, aby dňa 10.12.2007 nastúpil do zamestnania v sídle spoločnosti v Bratislave na Kopčianskej ul. č. 89.

Žalovaný s návrhom nesúhlasil. Tvrdil, že žalobcovi dal výpoveď v súlade s ustanoveniami § 68 ods. 1 písm. b) t. j. pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uvedený dôvod je zákonným dôvodom a na možnosť výpovede bol žalobca písomne upozornený a to ešte pred oznámením zo dňa 06.12.2007. V súlade s ustanoveniami § 70 Zákonníka práce bolo toto rozhodnutie urobené písomne, bol špecifikovaný dôvod výpovede a výpoveď bola žalobcovi doručená.



Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, oboznámil sa so stanoviskom žalovaného, predloženými listinnými dokladmi najmä: pracovnou zmluvou zo dňa 14.11.2003, zmenou pracovnej zmluvy zo dňa 07.11.2005, oznámením žalovanej žalobcovi zo dňa 06.12.2007, okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 10.12.2007, oznámením žalobcu žalovanej zo dňa 13.12.2007, porušením pracovnej disciplíny - pokarhaním zo dňa 20.11.2007, sťažnosťou odberateľa zo dňa 20.11.2007, porušením pracovnej disciplíny - pokarhaním zo dňa 13.11.2007, sťažnosťou odberateľa zo dňa 13.11.2007, porušením pracovnej disciplíny - pokarhaním zo dňa 19.09.2007, sťažnosťou odberateľa zo dňa 19.09.2007, porušením pracovnej disciplíny - pokarhaním zo dňa 21.08.2007, 03.08.2007, sťažnosťou odberateľa zo dňa 21.08.2007, prehľadom dochádzky, zápisnicou zo zasadnutia škodovej komisie zo dňa 13.04.2006, zaslaním dokladov PN, zaslaním dokladov zo dňa 05.01.2008, potvrdeniami o hľadani zamestnania vrátane odpovedí, zmenou pracovnej zmluvy zo dňa 11.11.2004, dodatkom č. 1/1 k pracovnej zmluve - mzdovým výmerom a zistil nasledovné:

Žalobca bol zamestnaný u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2003 ako skladník – predavač na dobu určitú do 30.11.2004. Zmenou pracovnej zmluvy zo dňa 11.11.2004 bol pracovný pomer predĺžený do 30.11.2005. Ďalšou zmenou pracovnej zmluvy zo dňa 07.11.2005 sa účastníci dohodli, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného je uzavretý na dobu neurčitú. Oznámením zo dňa 06.12.2007 žalovaný oznámil žalobcovi, že je v stredisku Trenčín nadbytočný a ponúkol mu prácu v sídle spoločnosti s rovnakým zaradením. Zároveň mu určil nástup do zamestnania v Bratislave na Kopčianskej ul. č. 89 dňom 10.12.2007 o 8,00 hod. a vyzval ho, aby dňom 06.12.2007 odovzdal svojmu priamemu nadriadenému všetky kľúče od objektu. Na dni 07.-08.12.2007 mu nariadil čerpanie náhradného voľna.

Listom zo dňa 10.12.2007 žalovaný okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo odôvodnil tým, že dňa 10.12.2007 nenastúpil na výkon svojich pracovných povinností, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov a príslušných ustanovení Zákonníka práce v stredisku Bratislava a napriek tomuto rozhodnutiu zotrval v prevádzke Trenčín a bol poučený, že takéto konanie bude považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Žalobca listom zo dňa 13.12.2007 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zo dňa 10.11.2007 nie je v súlade so Zákonníkom práce a je neplatné. Trval na tom, aby ho spoločnosť Rosnička Slovakia naďalej zamestnávala.

Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že podľa pracovnej zmluvy mal miesto výkonu práce v stredisku Trenčín. So žalovaným sa písomne, ani ústne nedohodol, že by mal aj iné miesto výkonu práce. Dňa 05.12.2007 ho manažér spoločnosti Ing. Horváth oboznámil s tým, že dňa 10.12.2007 má nastúpiť do sídla spoločnosti v Bratislave, a aby svojmu nadriadenému p. Ovesnému odovzdal kľúče od pracoviska v Trenčíne. Ďalej ho vyzval, aby si dňa 07.12.2007 čerpal náhradné voľno. Dňa 06.12.2007 dostal faxom oznámenie v takom znení ako bol informovaný p. Horváthom, ktorý chcel, aby to podpísal. S tým však nesúhlasil, pretože bolo v rozpore so Zákonníkom práce. Kľúče však od pracoviska odovzdal. Neskôr oznámenie obdržal písomne. Dňa 07.12.2007 (piatok) čerpal náhradné voľno. Po porade s právnou zástupkyňou nastúpil do zamestnania v stredisku Trenčín. Prostredníctvom p. Ovesného sa dozvedel, že má opustiť okamžite pracovisko, čo sa opakovalo o hodinu neskôr. Zároveň bol upozornený, že ak tak neurobí, bude zavolaná polícia. Pracovisko neopustil a neskôr mu p.



Závodský s právničkou doniesli okamžité skončenie pracovného pomeru a bol vyzvaný, aby opustil pracovisko, čo urobil. Dňa 12.12.2007 mu bolo okamžité skončenie pracovného pomeru doručené poštou. Dňa 13.12.2007 doporučené poslal žalovanému odstúpenie od dohody od hmotnej zodpovednosti a zároveň vyzval na vykonanie inventúry. Dňa 13.12.2007 poslal zamestnávateľovi oznámenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a trvá na tom, aby ho spoločnosť ďalej zamestnávala.

Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že dňa 06.12.2007 žalovaný doručil žalobcovi oznámenie, kde uviedol, že v stredisku Trenčín budú 4 systémové miesta a vzhľadom na pracovné výsledky a sústavné porušovanie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, na ktoré bol žalobca upozomený, sa rozhodlo, že ponúkne žalobcovi pracovné miesto v stredisku žalovaného v Bratislave. Za tým účelom vyzval žalobcu, aby sa dňa 10.12.2007 o 8,00 hod. hlásil v Bratislave na Kopčianskej ul. č. 89. Úmyslom žalovaného bolo prerokovať so žalobcom zmenu miesta výkonu práce s tým, že pokiaľ tento s tým bude súhlasiť, vykoná sa dodatok k pracovnej zmluve a ak nie, rozviaže sa s ním pracovný pomer a bude mu vyplatené osdstupné. Žalobca však na toto oznámenie nereagoval. Do Bratislavy sa nedostavil a preto mu žalovaný zaslal a v uvedený deň aj vycestoval do Trenčína, kde žalobca osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca však žalovanému povedal, že do Bratislavy nepríde a z uvedeného dôvodu žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Podľa § 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec 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 dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol (§ 68 ods. 2, veta prvá ZP).

Podľa § 70 ZR 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.

Závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Naplnenie tejto skutkovej podstaty najčastejšie súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v § 81 ZP.

Podľa § 81 ZP zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými



záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a pokiaľ ide o zamestnanca, musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti.

Predpokladom naplnenia skutkovej podstaty závažného porušenia pracovnej disciplíny je porušenie právnych predpisov, vnútorných predpisov zamestnávateľa, (neodporujúcich vyšším právnym normám) pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve.

V danom prípade dôvodom pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom malo byť to, že dňa 10.12.2007 nenastúpil na výkon pracovných povinností, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy a jej dodatkov a príslušných ustanovení Zákonníka práce v stredisku Bratislava a napriek tomuto rozhodnutiu zotrval v prevádzke Trenčín. Takýto dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru však nemá oporu v platnom hmotnom práve. Povinnosť vykonávať prácu v inom ako dohodnutom mieste výkonu práce žalobcovi nevyplývala ani zo Zákonníka práce, ani z pracovnej zmluvy. Súdu nebol doložený ani platný vnútorný predpis, ktorý by takúto povinnosť žalobcovi zakladal. Okrem toho, z oznámenia zo dňa 06.12.2007 nie je celkom zrejmé, či žalovaný žalobcu preraďuje na inú prácu, resp. sa s ním chce dohodnúť na zmene pracovnej zmluvy v otázke miesta výkonu práce. Podľa vyjadrenia zástupkyne žalovaného žalobca mal v úmysle dohodnúť sa so žalobcom na zmene miesta výkonu práce, s čím však žalobca nesúhlasil. K dohode v tejto otázke medzi účastníkmi nedošlo. Neuzavretie dohody však nie je možné považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Podľa § 43 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Vykonávať prácu iného druhu alebo inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4 (§ 55 ods. 1 ZP).

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov (§ 55 ods. 4 ZP).

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4 § 55 ods. 6 ZP.

Súd skúmal či podľa obsahu nebolo možné oznámenie zo dňa 06.12.2007 považovať za preradenie na inú prácu (iné miesto výkonu práce) podľa ustanovení § 55 ZP. K takémuto záveru však neprišiel a ani z prednesu zástupkyne žalovaného nevyplýva, že by žalovaný žalobcu zo zákonných dôvodov dočasne preradil na iné miesto výkonu práce. Neobstojí ani



tvrdenie žalovaného, že žalobca konkludentne pristúpil k zmene pracovnej zmluvy v otázky miesta výkonu práce, keď odovzdal kľúče od prevádzky v Trenčíne a čerpal podľa pokynu náhradné voľno. Samotné odovzdanie kľúčov a čerpanie náhradného voľna nie je prejavom súhlasu so zmenou miesta výkonu práce a je tiež potrebné poukázať na tú skutočnosť, že písomne uzavretá zmluva sa môže meniť alebo rušiť len písomne. Súd preto návrhu v časti o určenie neplatnosti právneho úkonu - okamžitého skončenia pracovného pomeru medzitýmnym rozsudkom vyhovel. Rozhodnutie o mzdových nárokoch a trovách konania súd ponechal na konečné rozhodnutie.

**Poučenie:** Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na podpísanom súde písomne dvojmo.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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 (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že:

- a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d/ súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e/ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti, alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 202 a),
- f/ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Bratislava 01.06.2010

Za správnosť vyhotovenia:  
Keckéssová



JUDr. Viera Sandtnerová  
sudkyňa