



DOPLŇUJÍCIE DŇA: 1 0. SEP. 2010

Okresný súd Bratislava V
Bratislava ①

Došlo: **20-08-2010** hod. min.

..... KRÁT PRÍLOH

..... KOLKY

Okresný súd Bratislava V
Prokofievova 6 - 12
852 38 Bratislava

V Bratislave dňa 18.08.2010
Vec: 12C 8/2008 – 152 – odvolanie
IČS: 1508200282

V zákonnej lehote **podávam**, ako osoba oprávnená, člen predstavenstva obchodnej spoločnosti Rosnička Slovakia, a. s., IČO: 35814918, **odvolanie voči Rozsudku** Okresného súdu Bratislava V, č. 12C 8/2008 – 152, v právnej veci žalobcu Ing. Pavol Škara, v zastúpení JUDr. Otilia Prachárová, advokátka, proti žalovanému, Rosnička Slovakia, a. s., o neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru a náhrady mzdy s príslušenstvom, ktorým Okresný súd Bratislava V **určil**, že okamžité ukončenie pracovného pomeru, ktoré žalovaný dal žalobcovi listom doručeným žalobcovi dňa 12.10.2007 je neplatné.

Odôvodnenie:

Okresný súd svojim rozhodnutím zo dňa 01.06.2010 určil, že okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnávateľom – žalovaným je neplatné. Svoje rozhodnutie opieral najmä o skutočnosti, že výpovedný dôvod, nenastúpenie k plneniu pracovných povinností v stredisku Bratislava nie je hrubým porušením pracovnej disciplíny a z tohto dôvodu nemôže byť ani výpovedným dôvodom. Súd, hoci cituje v odôvodnení takmer všetky predložené dôkazné prostriedky ako aj znenie jednotlivých ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov, podľa nášho názoru, **nesprávne právne vyhodnotil dôkazné prostriedky, a to ako jednotlivivo, tak aj vo vzájomných súvislostiach, ako celok.** Podľa názoru odporcu ide najmä o tieto skutočnosti:

- Súd rozhodol o časti návrhu žalobcu, ako vyplýva zo záverečných ustanovení citovaného Rozsudku tzv. medzitýmnym rozsudkom, a to v časti neplatnosti právneho úkonu a rozhodnutie o náhrade mzdy a trovách konania ponechal na konečné rozhodnutie. Okrem tohto konštatovania z celého rozhodnutia nevyplýva, prečo súd rozdelil konanie týmto spôsobom. Súd rozhodol napriek skutočnosti, že pri nariadení ústneho pojednávania procesne pochybil a **žalovanému doručil dňa 23.03.2010** doporučenú zásielku, obsahom ktorej bolo „spresnenie podania žalobcu“, a to zo dňa 15.12.2009, ktorý bol súdu, podľa prezenčnej pečiatky uvedenej na podaní, doručený dňa 17.12.2009 a „spsresnenie podania žalobcu“ zo dňa 21.12.2009, ktorý bol súdu, rovnako podľa prezenčnej pečiatky uvedenej na podaní, doručený dňa 15.01.2010. Súčasťou tejto zásielky bolo aj **nariadenie ústneho pojednávania na deň 11.03.2010 o 10,45 hod.** (kópiu nariadenia ústneho pojednávania musí byť súčasťou súdneho spisu, rovnako ako dožiadanie žalovaného o oznámenie termínu konania a odvolanie voči Uzneseniu o uložení poriadkovej pokuty). Napriek tomu, že žalovaný písomne požiadal o oznámenie termínu ústneho pojednávania s tým, že má skutočný záujem na účasti na konaní, okresný súd vydal rozsudok o neplatnosti právneho úkonu, a to bez ďalšieho konania. **Žalovaný má za to, že nie vlastným zavinením sa nemohol zúčastniť ústneho pojednávania na ktorom bol zrejme**

hrubým spôsobom zasahuje do právomocí daných mu ZP, a to najmä požadovať plnenie úloh podľa pokynov.

- 4) Okresný súd pri svojom rozhodnutí rovnako abstrahoval od skutočnosti, že zamestnanec, ktorý sa rozhodol neuposluchnúť príkaz priameho nadriadeného, nepokladal za potrebné, toto svoje rozhodnutie akýmkoľvek spôsobom svojmu priamemu nadriadenému oznámiť. Žalovaný má za to, že členovia predstavenstva, ako aj manager spoločnosti alebo právny zástupca spoločnosti, ktorí si upravili svoj pracovný program tak, aby mohli so zamestnancom rokovať, majú pri zabezpečovaní chodu spoločnosti povinnosti, napr. pri zabezpečovaní prác pre spoločnosť tak, aby mohli udržať zamestnanosť, že neospravedlnená neúčast' zamestnanca na rokovaní je **závažným porušením pracovnej disciplíny**, o to skôr, že rokovanie bolo v riadnom pracovnom čase zamestnanca, to znamená, že neúčast' v mieste výkonu práce mu mala byť započítaná, ako keby bol odpracoval riadny pracovný čas.
- 5) Rovnako Okresný súd Bratislava V abstrahoval od predložených dôkazných prostriedkov, podľa ktorých bolo preukázané, že zamestnanec – žalobca sústavne porušoval pracovnú disciplínu a spôsoboval svojim konaním zamestnávateľovi – žalobcovi škodu najmä tým, že klienti, od ktorých je závislý obrat spoločnosti, t. j. aj z ich finančných prostriedkov za nakúpený tovar je uhrádzaná výplata zamestnancov, z dôvodu neprofesionálneho chovania žalobcu, prestali so spoločnosťou spolupracovať. Súbeh týchto tzv. menších porušení disciplíny vyústili do okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Tento postup nie je v rozpore so ZP a zamestnávateľ ho na tento postup upozornil. Rovnako, v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP má spoločnosť vypracovaný Pracovný poriadok, ktorý presne upravuje tento postup, žalovaný bol s Pracovným poriadkom oboznámený a nemal voči jeho zneniu žiadne námietky.
- 6) Súd v odôvodnení svojho rozhodnutia neuvádza žiadnu skutočnosť, z ktorej by vyplýval nezákonný postup žalovaného. Rozhodnutie o „ukončení“ pracovného pomeru bolo vypracované písomne, žalobcovi doručené doporučenou poštou, ktorú prevzal. Ako sme už uviedli k vyjadreniu k žalobe, žalobca vo svojom liste, ktorým odmietol výpoveď, žiadnym spôsobom nešpecifikoval, čím spoločnosť porušila ZP a rovnako to nešpecifikoval túto skutočnosť ani súd.
- 7) Okresný súd od samého počiatku, t. j. aj počas ústneho pojednávania, (jedného) preferoval jednostranne právny názor, že každé pozvanie alebo príkaz na dostavenie sa do sídla spoločnosti, t. j. ako keby na riaditeľstvo spoločnosti, musí byť chápané ako vyslanie na služobnú cestu, resp. preloženie zamestnanca, a to musí, zamestnanec ako s cestou, tak aj preložením súhlasiť. Súd vôbec nepripustil právny názor, že povolanie zamestnanca na „riaditeľstvo“ spoločnosti je normálny pracovný úkon, ktorý nespadá ani pod jeden z týchto inštitútov. Žalovaný sa pri tomto tvrdení môže oprieť aj o rozhodnutie R26/1985: „ak bolo miesto výkonu práce vymedzené v pracovnej zmluve tak, že je ním presné pravidelné pracovisko, potom jednostranné opatrenie zamestnávateľa, smerujúce k tomu, aby zamestnanec pracoval sústavne na inom mieste, aj keď v sídle zamestnávateľa, je nutné považovať za preloženie zamestnanca“. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ tým, že si pozval zamestnanca do sídla spoločnosti na rokovanie o zmene zmluvy, nemal v tomto dokumente zafinované, že má zamestnanec **sústavne**, a to bez jeho súhlasu, **pracovať na inom mieste, ako sa uvádza v pracovnej zmluve**. V prípade prejednávanej súdom, sa jednalo o jednorazové konanie zamestnávateľa a zamestnanec by si v sídle spoločnosti, okrem prejednávania zmluvy nevykonával žiadnu prácu. Z uvedeného vyplýva, že chápanie a výklad ustanovení ZP o preložení zamestnanca neboli zo strany zamestnávateľa porušené. Možnosť predvolať si zamestnanca do sídla spoločnosti neporušilo ani neobchádzalo zákon

ROSNÍČKA SLOVAKIA, s.r.o.

Kopčianska 89, 851 01 Bratislava
Tel.: +421/2/6381 0991,-2,-3
Fax: +421/2/6381 0994

Novozámocká 185 949 05 Nitra
Tel.: +421/37/741 0503
Fax: +421/37/652 2210

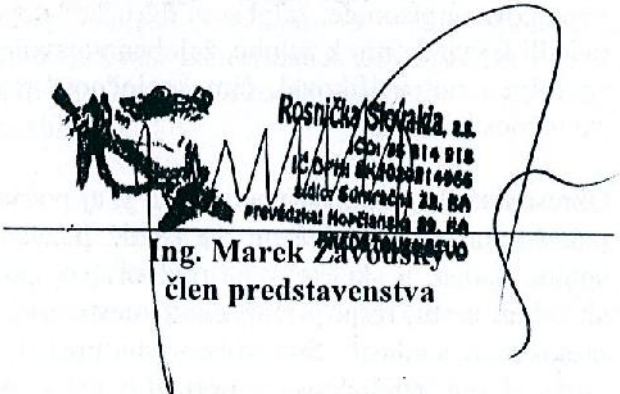
Brnianska 2, 911 57 Trnava
Tel.: +421/32/652 3080
Fax: +421/32/652 0080

ICD: 355 4913
IČ DPH: SK 20237410
OIB: 4050033006704
E-mail: rosnicka@rosnicka.sk
www.rosnicka.sk

a nemalo kryť ani iný právny úkon. V tejto súvislosti poukazujeme aj na rozsudok Ústavného súdu Českej republiky Sp. Zn. IIÚS192/1995: Ustanovenie článku 2 ods. 3. Listiny základných práv a slobôd a článok 2 ods. 4 Ústavy ČR, ktorý znie: každý môže robiť to, čo nie je zákonom zakázané a nikto nesmie byť nútený robiť to, čo zákon neukladá.“, musí platiť aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, a to aj pri uvedení si špecifik, pretože ide o ustanovenie, ktoré má v každej demokratickej spoločnosti zásadný význam, a to potiaľ, že je poistkou slobody a súčasne aj poistkou proti totalitarizácii spoločnosti, ktorej je vlastná snaha o znormovanie, pokiaľ možno všetkých oblastí života. Žalovaný má za to, že nikde v právnych predpisoch SR nie je zakázané predvolať si zamestnanca do sídla spoločnosti na ústny pohovor a zároveň má za to, že ZP jednoznačne ukladá zamestnancom povinnosť plniť príkazy nadriadeného, pokiaľ neodporujú zákonu.

- 8) V zmysle právnej teórie je rovnoprávnosť zamestnanca a zamestnávateľa daná len v predzmluvných vzťahoch a končí podpísaním pracovnej zmluvy. Jej podpisom sa vytvoria vzťahy v ktorých zamestnanec vykonáva závislú prácu podľa pokynov zamestnávateľa a tento mu za jeho prácu vypláca dohodnutú mzdu. Preto aj v súlade s hore uvedenými rozsudkami máme za to, že zamestnávateľ neporušil zákon, nakoľko zamestnanca nevyšlal na služobnú cestu ani nepreradil na inú pracovisko alebo inú prácu, s iným miestom výkonu práce. Rovnako máme za to, že svojvoľné a ničím neodôvodnené nedostavenie sa zamestnanca do sídla spoločnosti je odopretím nariadenia zamestnávateľa a tým aj hrubým porušením pracovnej disciplíny podľa príslušných ustanovení ZP.

Vzhľadom na uvedené žiadame, aby bol Rozsudok Okresného súdu Bratislava V č. j. 12C 8/2008 – 152 zo dňa 01.06.2010 v plnom rozsahu zrušený. Žalovaný navrhuje, aby v súlade s predloženým odvolaním súd rozhodol, že určuje, že okamžité zrušenie pracovného pomeru zo dňa 10.12.2007, ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 12.12.2007 je v plnom rozsahu platné.


Rosnička Slovakia, a.s.
IČO: 35314918
IČDPR: S1200024096
Číslo: 4030033003100
e-mail: rosnička@rosnicka.sk
www.rosnicka.sk
Ing. Marek Zavolinsky
člen predstavenstva

ROSNIČKA SLOVAKIA, a.s.

Kopčianska 89, 851 01 Bratislava
Tel.: +421/2/6381 0991, -2, -3
Fax: +421/2/6381 0994

Novozámocká 185 949 05 Nitra
Tel.: +421/37/741 0503
Fax: +421/37/652 2210

Brdianska 2, 911 57 Trenčín
Tel.: +421/32/652 3080
Fax: +421/32/652 0080

IČO: 35314918
IČDPR: S1200024096
Číslo: 4030033003100
e-mail: rosnička@rosnicka.sk
www.rosnicka.sk