

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 11CoPr/4/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7712216813  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 01. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Angela Čechová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2014:7712216813.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Angely Čechovej a sudkýň JUDr. Jarmily Čabaiovej a Mgr. Angeliky Sopoligovej vo veci žalobkyne L. W., bytom E., E. XX, zast. JUDr. Dušanom Černákom, advokátom, Michalovce, Námestie osloboditeľov 26, proti žalovanému A., s.r.o. E., so sídlom E., F. osloboditeľov XX, zast. JUDr. Vincentom Lechmanom, advokátom, Košice, Popradská 80, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku 19Cpr 2/2012-232 zo 17.4.2013 Okresného súdu Michalovce

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

### o d ô v o d n e n i e :

Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala proti žalovanému určenia, že jej okamžité skončenie pracovného pomeru z 24.8.2012 je neplatné. Žalobu skutkovo odôvodnila tým, že u žalovaného pracovala na základe pracovnej zmluvy z 28.5.2007 ako čašníčka s miestom výkonu práce Hotel Jalta, že pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Žalovaný jej dňa 24.8.2012 doručil list s oznámením okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodov, že na základe záznamov z priemyselnej kamery snímajúcej priestory pracoviska zázemia reštaurácie pre čašníkov (prípravňa kávy a nealko nápojov) bolo zistené, že opakovane dňa 13.8.2012 v čase o 20:03 hod. a v čase o 21:05 hod., dňa 16.8.2012 v čase o 19:27 hod., v čase o 20:07 hod. a o 22:10 hod. a dňa 17.8.2012 v čase o 10:08 hod, o 20:51 hod a o 21:46 hod. fajčila v priestoroch tohto pracoviska, ktoré konanie mali vidieť aj ďalší zamestnanci hotela Jalta. V oznámení o skončení pracovného pomeru ďalej uviedol, že na tieto priestory pracoviska sa vzťahuje určený zákaz fajčenia, čo je zrejme aj z použitia príslušného označenia zákazu fajčenia na tomto pracovisku. Ako ďalší dôvod skončenia pracovného pomeru v oznámení sú opakované oneskorené príchody do zamestnania, ktorých sa dopustila aj napriek jej povinnosti uvedenej v bode 3 dodatku k pracovnej zmluve zo 7.10.2009, a to byť na pracovisku na začiatku pracovného času, a byť pripravený na výkon svojej činnosti, že však dňa 6.7., 11.7., a 20.7.2012 nastúpila do práce až v čase 10:15 hod, resp. 10:20 hod., pričom pracovná zmena v zmysle určeného rozpisu zmien začínala o 10:00 hod. V závere oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru je uvedené, že toto konanie doteraz žalovaný toleroval. Takéto okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňa považuje za neplatné, v rozpore so zákonom poukazujúc pritom na ust. § 15 Zákonníka práce. Žalovaný vo svojom liste zo dňa 24.8.2012 nijakým spôsobom nepreukazuje čím je odôvodnené okamžité skončenie pracovného pomeru, nijako netvrdí a ani nepreukazuje naplnenie tejto podmienky okamžitým skončením pracovného pomeru, dokonca v ňom uvádza, že doteraz jej konanie tolerovali. Z uvedeného dôvodu vyplýva, že žalovaný na jednej strane určité konanie o ktorom tvrdí, že je v hrubom rozpore s právnymi predpismi toleroval, pričom toto konanie považuje súčasne za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Ďalej žalobkyňa uviedla, že fajčenie v zakázaných priestoroch bolo zistené 13.,16., a 17.8., pričom túto frekvenciu nie je možné považovať za vyššiu intenzitu, keď dovedy jej konanie žalovaný toleroval. Nie je si vedomá toho a má pochybnosti, či vôbec

sa skutky uvedené v liste žalovaného stali. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že porušila nešpecifikované interné predpisy spoločnosti je potrebné, aby ich presne označil. Keďže skutky uvedené žalovaným v oznámení nenapĺňajú skutkovú podstatu § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny a preto navrhla žalobe vyhovieť. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe navrhol žalobu ako neopodstatnenú zamietnuť.

Súd prvého stupňa rozsudkom žalobu zamietol. O trovách konania si vymienil rozhodnúť po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Rozsudok odvodnil tým, že po vykonanom dokazovaní a jeho vyhodnotení a po právnom posúdení veci podľa § 68 ods. 1 písm. b/, § 68 ods. 2 a § 70, § 81 písm. c/ v nadväznosti na § 84 Zákonníka práce s poukazom aj na § 6 ods. 5 zák.č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a § 7 ods. 1 písm. h/ zák.č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov dospel k záveru, že žalobu žalobkyne je potrebné zamietnuť. Uviedol, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo žalobkyňou opakované porušenie zákazu fajčenia na pracovisku (8 x za tri sledované dni) a jej opakované oneskorené príchody do práce (3 x za sledované dni). Napriek tomu, že žalobkyňa v žalobnom návrhu tvrdila, že skutky sa nestali, vo svojej účastníckej výpovedi priznala aj fajčenie na pracovisku aj oneskorené príchody do práce. Táto otázka v priebehu konania už medzi účastníkmi sporná nebola. Žalobkyňa ďalej žiadala, aby jej bolo preukázané, ktoré predpisy porušila a kedy s nimi bola oboznámená. Vo svojej účastníckej výpovedi priznala, že bola zo strany zamestnávateľa oboznámená zo Smernicou č. 6 aj s Prevádzkovým poriadkom Hotela Jalta, ktoré okrem iného upravovali aj zákaz fajčenia v celom priestore hotela mimo priestorov určených na fajčenie. Ani táto časť medzi účastníkmi konania sporná nebola, rovnako nebola sporná ani otázka, či po formálnej stránke spĺňalo okamžité skončenie pracovného pomeru náležitosti vyžadujúce zákonom (§70 Zák.práce). Žalobkyňa spočiatku síce namietala skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože spochybňovala, že skutky sa stali, počas konania ich však priznala. Súd konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru po formálnej stránke spĺňalo náležitosti stanovené zákonom - písomnú formu, doručenie a skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru (opakované fajčenie v zakázaných priestoroch a opakované oneskorené príchody do práce). Spornou otázkou, ktorú bola treba riešiť bolo to, či konanie žalobkyne je možné kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a či okamžité skončenie pracovného pomeru bolo primerané intenzite porušenia pracovnej disciplíny. Pri tomto posudzovaní vychádzal súd z toho, že Zákonník práce rozlišuje menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny bez toho, aby tieto pojmy bližšie definoval. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny preto závisí od konkrétneho prípadu a jeho okolností. Súdna prax ustálila, že pri tomto hodnotení je potrebné prihliadať na osobu zamestnanca, na jeho postavenie v zamestnaní, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, k spôsobu a intenzite porušenia povinností, na situáciu, v ktorej došlo k porušeniu povinností a prípadne dôsledky pre zamestnávateľa (napr. vznik škody). Súdna prax ustálila aj skutočnosť, že závažného porušenia pracovnej disciplíny sa môže zamestnanec dopustiť jedným skutkom, ale aj opakovanými skutkami, ktoré jednotlivito nepredstavujú závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale v súhrne dosahujú intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Aj keď žalobkyňa označila postup zamestnávateľa za neprimeraný vzhľadom na intenzitu a charakter skutkov, po zhodnotení vyššie uvedených kritérií dospel k záveru, že postup žalovaného bol zisteným okolnostiam adekvátny.

Súd poukázal na to, že podľa § 81 písm. c) Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 84 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný dodržiavať právne a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa bola oboznámená s internými predpismi vzťahujúcimi sa na výkon jej práce, najmä bola oboznámená so zákazom fajčenia na celom pracovisku Hotela Jalta, čo ani nepoprela. Samotné fajčenie na pracovisku, aj keď je zákonom zakázané (§ 6 ods. 5 zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), bez ďalšieho nie je možné kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pri tomto hodnotení podľa názoru súdu bolo potrebné brať do úvahy funkciu zamestnanca a to, v ktorých priestoroch pracoviska sa porušenia zákazu fajčenia dopustil. Zastával názor, že kým fajčenie v administratívnych priestoroch prevádzky nemusí dosahovať intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, v priestoroch, ktoré sú určené na stravovanie alebo sú súčasťou stravovacieho zariadenia, je fajčenie (a najmä opakované), možné charakterizovať ako závažné porušenie pracovnej

disciplíny. Žalobkyňa pracovala ako čašníčka, čo znamená, že sa pohybovala v priestoroch, v ktorých je zakázané fajčiť (napr. § 7 ods. 1 písm. h zák. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov). Zo záznamu priemyselnej kamery bolo preukázané a priznala to aj samotná žalobkyňa, že fajčila v priestoroch, kde sa pre zákazníkov reštaurácie Hotela Jalta pripravujú nápoje. Zákaz fajčenia je vyznačený priamo v miestnosti znakom zákazu fajčenia. Zo záznamov je tiež preukázané, že žalobkyňa v týchto priestoroch fajčila opakovane počas zmeny (počas troch zmien 8x). Súd pripustil úvahu, že ak by sa takého konania dopustila raz, prípadne dvakrát, bolo by to možné aj vzhľadom na charakter pracoviska hodnotiť ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ak tak zamestnanec robí opakovane a bezprostredne po oboznámení sa s internými predpismi o zákaze fajčenia a bezprostredne po porade, na ktorej boli zamestnanci na neprípustnosť takého konania upozorňovaní, nie je možné jeho konanie kvalifikovať inak, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. V tomto smere sa súd stotožnil s tvrdením žalovaného, že v takom prípade konanie žalobkyne vykazuje znaky vedomého a úmyselného konania v rozpore s právnymi predpismi, ale aj internými predpismi žalovaného. Žalobkyňa bola dlhoročná pracovníčka vo funkcii čašník, preto nie je možné jej konanie ospravedlniť ani nevedomosťou alebo nedbanlivosťou. Ako dlhoročná čašníčka si musela byť vedomá základných zásad hygieny pri narábaní s potravinami a nápojmi, pričom tieto vedome a aj niekoľkokrát počas zmeny porušovala. Obrana žalobkyne, že v zamestnaní nemali určené priestory na fajčenie, podľa názoru súdu neobstojí. Povinnosť zamestnávateľa vyhradiť priestor na fajčenie nevyplýva zo žiadneho právneho predpisu a zamestnanec ju nemôže ani vyžadovať. Ak sa aj zamestnávateľ zaviazal vytvoriť osobitný priestor na fajčenie a neurobil tak, neopravňuje to zamestnanca porušovať zákaz fajčenia v priestoroch, kde je fajčiť zakázané. Postoj žalovaného ku konaniu žalobkyne nie je možné hodnotiť ako neprimeraný, pretože vzhľadom na charakter činnosti žalovaného, je tento povinný zabezpečiť dodržiavanie zásad hygieny, medzi ktoré v reštauračných zariadeniach patrí aj zákaz fajčenia. Táto povinnosť mu vyplýva okrem už uvedených predpisov aj zo zákona č. 152/1995 Z.z. o potravinách (ďalej len zákon). Podľa tohto zákona je prevádzkovateľ povinný dodržiavať povinnosti na úseku hygieny a ochrany zdravia spotrebiteľov, a to najmä zabezpečiť, aby zamestnanci, ktorí prichádzajú priamo alebo nepriamo do styku s potravinami, boli poučení a vyškolení o hygiene potravín v rozsahu primeranom pracovným činnostiam, ktoré vykonávajú (§ 4 ods. 2 písm. c). Medzi potraviny podľa § 2 písm. a) zákona patria aj nápoje určené spotrebiteľom. Prevádzkovateľ v prípade nezabezpečenia hygieny pri predaji potravín sa vystavuje riziku nemalých sankcií, preto má právo od zamestnancov vyžadovať dodržiavanie zásad hygieny pri predaji potravín a vyvodzovať z toho pracovnoprávne dôsledky. Súd sa vyporiadal aj s výhradou žalobkyne, že žalovaný nekontroloval zákaz fajčenia. Žalovaný však vypovedal, že kontroluje, či zákaz fajčenia je dodržiavaný. Dokonca sama žalobkyňa vypovedala, že zamestnancom riaditeľ hotela vytýkal, že fajčia v tzv. prípravovni. Ak by aj žalovaný zákaz fajčenia nekontroloval, prípadne nekontroloval dodržiavanie hygienických predpisov pri manipuláciách s potravinami, vyplývali by z toho právne konsekvencie pre neho a nie pre zamestnanca. Prípadné nekontrolovanie zákazu fajčenia nemá vplyv na povinnosť zamestnanca dodržiavať stanovený zákaz fajčenia. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na to, že jej správanie žalovaný toleroval, mal súd za to, že tolerancia protiprávneho správania sa zamestnanca po určitú dobu ešte neznamená, že nedochádza zo strany zamestnanca k závažnému porušovaniu pracovnej disciplíny. Je vecou zamestnávateľa, ak určitý čas konanie zamestnanca toleruje, to mu však neodníma právo uplatniť inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru, ak je na to zákonný dôvod. Zdôraznil v tejto súvislosti, že súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí správanie zamestnanca, ale v prípade sporu posudzuje, či konanie zamestnanca napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o druhý dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, vychádzal súd z názoru, že aj keď sú žalobkyňi priamo vytýkané tri oneskorené príchody do práce, podstatné je skutkové vymedzenie dôvodu (tak ako to vyžaduje ustanovenie § 70 Zák. práce) na okamžité skončenie pracovného pomeru, a to opakované oneskorené príchody do práce. Súd aj v tomto prípade má za to, že 3 oneskorené príchody, nie je možné bez ďalšieho považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podstatné podľa názoru súdu však je, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru boli neskore príchody do práce a že sa žalobkyňa porušenia pracovnej disciplíny v tomto smere dopúšťala opakovane. Z evidencie žalovaného je zrejmé, že zo strany žalobkyne nešlo o ojedinelé konanie, ale neskoro do práce chodila pravidelne. Z evidencie dochádzky za obdobie štvrtého štvrtroka 2011 a za rok 2012 do skončenia pracovného pomeru žalobkyne vyplýva, že táto za obdobie od 1.10.2011 do 24.6.2012 zo 115 príchodov do práce mala 103 príchodov po 10:00 hod., a za obdobie od 25.6.2012 do dňa okamžitého skončenia pracovného pomeru 24.8.2012 mala zamestnankyňa 11 riadnych príchodov a 17 oneskorených príchodov do zamestnania. Súd preto v súlade so zásadami hodnotenia intenzity porušovania pracovnej disciplíny, uzavrel, že v tomto smere nemôže neprihliadať na osobu žalobkyne a na jej pravidelné porušovania základnej povinnosti

zamestnanca, a to byť na pracovisku na začiatku pracovného času (§81 písm. b Zákonníka práce). Ako uviedla samotná žalobkyňa ale aj žalovaný, pracovná zmena začínala o 10.00 hod., žalobkyňa napriek tomu takmer pravidelne chodievala do práce zásadne po 10.00 hod. Recepčné hotela, ktoré mali za úlohu evidovať dochádzku zamestnancov do práce, zhodne vypovedali, že žalobkyňa občas chodievala do práce neskoro. Neskoré príchody žalovanej osobne registroval aj riaditeľ hotela a priamo na mieste jej ich vytýkal. Neskoré príchody boli zamestnancom vytýkané aj na porade 10.8.2012. Podľa vyjadrenia žalovaného, po upozornení u všetkých zamestnancov okrem žalovanej došlo k zlepšeniu dochádzky do práce. Tvrdenie žalovanej, že neskoré príchody do práce nemali vplyv na jej výkon v práci, pretože všetky povinnosti si riadne splnila počas doby, po ktorú v zamestnaní bola, podľa názoru súdu, neobstoja a nemá oporu v zákone. Medzi základné povinnosti zamestnanca patrí byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Žalobkyňa si túto povinnosť neplnila. Ak mala žalobkyňa stanovený pevný pracovný čas, bola povinná počas jeho celej doby byť prítomná na pracovisku bez ohľadu na to, či mala alebo nemala počas pracovnej doby povinnosti. Na námietku žalobkyne, že nevedela skontrolovať, aký príchod jej recepčný do dochádzky zapísal, a či sa zhodoval so skutočným príchodom do zamestnania, súd neprihliadol, lebo je vecou zamestnávateľa, akým spôsobom eviduje dochádzku zamestnancov do práce. Nemusi ísť o osobný zápis zamestnanca do evidencie. Z prehľadu dochádzky zamestnancov do práce vyplynulo, že zápis príchodu zamestnancov je časovo chronologicky vo všetky predložené dni, preto je nepravdepodobné, aby recepčný vedome manipuloval časom príchodu zamestnancov. Žalobkyňa ani nevysvetlila, aký dôvod by recepčný na takýto postup mal a prečo práve pri jej osobe. Dôvody predkladané žalobkyňou, že chodila do práce neskoro preto, lebo jej zamestnávateľ nepreplácal nadčasy považoval za irelevantné. Nadčasovú prácu zamestnancov a mzdu za ňu upravuje Zákonník práce. Určuje, čo je považované za nadčasovú prácu, v akom rozsahu ju možno zamestnancom nariadiť aj to, akým spôsobom sa odmeňuje alebo nahrádza. Ak došlo zo strany zamestnávateľa k porušeniu Zákonníka práce v tomto smere, mala sa žalobkyňa zákonným spôsobom domáhať svojho práva. Prípadné porušenie povinnosti zamestnávateľa v tomto smere nemôže byť ospravedlnením žalobkyne za porušovanie pracovnej disciplíny. Z týchto podstatných skutkových a právnych dôvodov žalobu zamietol. S odkazom na § 151 ods. 3 O.s.p. o trovách konania súčasne nerozhodol.

Rozsudok napadla včas podaným odvolaním žalobkyňa s návrhom, aby odvolací súd rozsudok zrušil podľa § 221 ods. 1 písm. h/, ods. 2 O.s.p. a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Uviedla, že súd prvého stupňa napriek tomu, že vykonal takmer úplné dokazovanie, nedostatočne zistil skutkový stav a preto vec aj nesprávne právne posúdil a následne nesprávne rozhodol. Poukázala na to, že v konaní pred súdom prvého stupňa opakovane zdôrazňovala skutočnosť, že žalovaný v písomnosti o skončení pracovného pomeru uviedol, že doteraz toleroval jej konanie, na druhej strane však ho považoval za dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Tvrdenie o tolerovaní jej konania zodpovedá realitám, pretože pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru jej zamestnávateľ nikdy ani náznakom nevyčítal čokoľvek týkajúce sa jej zamestnania. S touto skutočnosťou sa podľa jej názoru súd prvého stupňa v konaní a rozhodnutí nevyporiadal. Ďalej uviedla, že pri posudzovaní konania zamestnanca v súvislosti so skončením pracovného pomeru nie je možné brať na zreteľ len povinnosti zamestnanca ale aj dodržiavanie povinností zamestnávateľa a v tejto súvislosti uviedla, že jej neskoré príchody do zamestnania nemali nikdy za následok žiadnu poruchu v činnosti žalovaného, pretože je dlhoročná skúsená svedomitá pracovníčka - čašníčka a prípravné práce, ktoré bolo potrebné vykonať pred otvorením reštaurácie, bez akýchkoľvek problémov vykonala za kratší čas tak, že pri otvorení jedálne - reštaurácie, bolo všetko vždy v absolútnom poriadku. Treba zdôrazniť, že išlo o čas pred otvorením reštaurácie. Vytýkala súdu ďalej to, že sa nezaoberal tým, že zamestnávateľ si voči nej neplnil povinnosti odmeňovať ju za nadčasovú prácu alebo je za ňu poskytnúť náhradné voľno, pričom bolo potrebné brať pri hodnotení na zreteľ aj úroveň správania sa zamestnávateľa. Pri hodnotení danosti výpovedného dôvodu pod písm. A, ktorý sa týka fajčenia na pracovisku, namietala, že súd prvého stupňa nehodnotil a zrejme sa tým ani náležite nezaoberal, že ohľadne fajčenia vydal žalovaný dva príkazy, ktoré si navzájom odporujú. Na jednej strane zakázal fajčiť v miestnosti prípravovne a na druhej strane prikázal fajčiť len v miestnosti za prípravovňou, v ktorej sa nachádzajú technologické zariadenia na rozvod a meranie spotreby plynu, kde je všeobecnými predpismi prísne zakázané fajčiť z bezpečnostných dôvodov pre hroziace nebezpečenstvo výbuchu v prípade eventuálneho úniku plynu. Ak zamestnávateľ vydal dva príkazy, ktoré si vzájomne odporujú, podľa jej názoru nie je možné z porušenia takého nesprávneho príkazu vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky. Poukázala v tejto súvislosti aj na výpoveď riaditeľa hotela, ako svedka v konaní, ktorý potvrdil, že určenie tejto miestnosti - skladu za prípravovňou,

bolo nesprávne pre hroziace nebezpečenstvo výbuchu plynu. Ďalej vytykala súdu, že nedostatočne vyhodnotil rozpor medzi tvrdeniami v okamžitom skončení pracovného pomeru, keď na jednej strane tvrdí, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a vzápätí tvrdí, že jej konanie doteraz tolerovali. Ak teda jej konanie žalovaný pred doručením skončenia pracovného pomeru toleroval, nemôže tolerované konanie uvádzať ako dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Ďalej konštatovala, že súd neskúmal náležite splnenie zákonných podmienok pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ZP, ktoré ustanovenie vyžaduje splnenie dvoch podmienok, ktorými sú závažné porušenie pracovnej disciplíny a podmienka výnimočnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V súdenom prípade podľa nej nedošlo k žiadnej skutočnosti, ktorá by opodstatňovala výnimočnosť konania zamestnávateľa a ani závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. Vyplýva to z toho, že nepatrne oneskorený príchod zamestnanca do práce, ktoré nemá negatívny vplyv na jeho ostatné povinnosti, nemôže byť považované za niečo, čo by umožňovalo výnimočný postup zamestnávateľa pre skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením. Navrhla zaoberať sa uvedenými skutočnosťami a rozhodnúť podľa jej odvolacieho návrhu.

Žalovaný sa písomne vyjadril k namietaným skutočnostiam žalobkyňou v odvolaní. K odvolacej námietke, že zamestnávateľ toleroval správanie žalobkyne a nikdy nič jej nevyčítal ohľadne jej zamestnania uviedol, že takýto názor žalobkyne je zjavne nesprávny, nakoľko svedecké výpovede potvrdili, že ju opakovane upozorňoval na jej porušovanie pracovných povinností, a to tak na porušenie zákazu fajčenia a aj na neskoré príchody do zamestnania. Sama žalobkyňa potvrdila, že riaditeľ hotela vyčítal zamestnancom, že fajčia v tzv. prípravovni. Tak isto riaditeľ hotela vytykal žalobkyňi oneskorené príchody do zamestnania a na porade opakovane zdôraznil, že trvá na dodržiavaní začiatku pracovného času. Poukázal na to, že tolerancia určitého konania neznamená sama o sebe, že takéto konanie nie je protiprávne a že nemôžu byť z neho vyvedené ďalšie právne následky. Žalovaný práve svojím konaním dal možnosť žalobkyňi napraviť svoje správanie a dať do súladu s právnymi predpismi, žalobkyňa však napriek tomu svoje konanie nezmenila a ďalej vedome pokračovala v protiprávnom konaní. S námietkou žalobkyne týkajúcou sa tolerance sa súd prvého stupňa aj vyporiadal a túto otázku posúdil (str. 10 odôvodnenia rozsudku). K námietke žalobkyne, že jej oneskorené príchody nemali za následok poruchu v činnosti žalovaného uviedol, že nie je v kompetencii žalobkyne vyhodnocovať, kedy má nastúpiť do zamestnania, najmä s prihliadnutím na skutočnosť, že žalovaný trval na príchodoch práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti poukázal aj na definíciu závislej práce v ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce a § 11 ods. 1 Zákonníka práce. Pokiaľ v odvolaní žalobkyňa seba hodnotí ako spoľahlivého zamestnanca uviedol, že tieto okolnosti žalobkyňa v konaní pred súdom prvého stupňa neuviedla; okrem toho ak chcela prezentovať aj kvalitu svojej práce, nestačí iba jej subjektívne hodnotenie. Odvolávať sa na tieto skutočnosti v odvolacom konaní nie je na mieste, pričom žalobkyňa nebránila žiadna okolnosť, aby súdu navrhla dôkazy v tomto smere - jej svedomitosti a spoľahlivosti - vykonať pred súdom prvého stupňa. Tvrdenie žalobkyne, že zamestnávateľ ohľadne fajčenia vydal dva navzájom si odporujúce príkazy sú nepravdivé. Zamestnávateľ vydal jeden príkaz, ktorý ukladal zákaz fajčiť v miestnosti prípravovne a súčasne umožnil zamestnancom fajčiť v miestnosti za prípravovňou, teda išlo iba o povolenie a nie o príkaz. Okrem toho žalovaný nemá žiadnu zákonnú povinnosť umožniť zamestnancom fajčiť na pracovisku. Zdôraznil, že povinnosť zdržať sa fajčenia v miestnosti prípravovne bola jasne formulovaná a druhé jeho usmernenie o pripustení možnosti fajčiť v druhej miestnosti nemá vplyv na prvú povinnosť a ani ju neoslabuje. Zdôraznil, že žalobkyňa porušila zákaz fajčenia v prípravovni jedál a nápojov, kde bol zákaz fajčenia jasne definovaný, pričom s týmto zákazom bola riadne oboznámená. Zhodne so súdom prvého stupňa uviedol, že tvrdenia žalobkyne ohľadne jej nárokov na mzdu za prácu nadčas, pri poskytnutí náhradného voľna sú právne irelevantné a s prejednanou vecou nesúvisia. Pokiaľ žalobkyňa hodnotí svoje oneskorené príchody ako nepatrné, poukázal na to, že z vykonaného dokazovania jasne vyplynulo, že v období od štvrtého štvrtroka 2011 a za celý rok 2012 prevažuje počet jej oneskorených príchodov nad počtom riadnych príchodov do zamestnania. K námietke, že pre okamžité skončenie pracovného pomeru nebola daná výnimočnosť poukázal na to, že žalobkyňa bola na porušovanie pracovných povinností opakovane upozorňovaná a to individuálne aj pred kolektívom na porade a po upozorneniach nedošlo k žiadnej náprave, preto porušenie pracovnej disciplíny dosiahlo taký stupeň závažnosti, ktorý mu umožnil ukončiť s ňou pracovný pomer okamžite. Výnimočnosť takéhoto postupu vidí aj v tom, že svoje konanie napriek zákonným poučeniam a upozorneniam žalobkyňa úmyselne nezmenila a vedome v ňom pokračovala, pričom žalovanému hrozili za takéto porušovanie zákonných povinností nemalé sankcie spôsobilé ohroziť jeho prevádzku a tým aj zamestnanie ostatných zamestnancov. Navrhol potvrdiť rozsudok ako vecne správny.

Podľa § 214 ods. 1 O.s.p. na prejednanie odvolania proti rozhodnutiu vo veci samej nariadi predseda senátu odvolacieho súdu pojednávanie vždy, ak

- a) je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie,
- b) súd prvého stupňa rozhodol podľa § 115a O.s.p. bez nariadenia pojednávania a je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie,
- c) ide o konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania,
- d) to vyžaduje dôležitý verejný záujem.

Podľa odseku 2 cit. ust. v ostatných prípadoch možno o odvolaní rozhodnúť aj bez nariadenia pojednávania.

Odvolací súd bez nariadenia pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.), keďže v posudzovanej veci nejde ani o jeden z prípadov uvedených v § 214 ods. 1 O.s.p., za dodržania podmienok podľa § 156 ods. 3 O.s.p., keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli súdu najmenej 5 dní pred jeho vyhlásením, prejednal odvolanie v rozsahu vyplývajúcom z § 212 ods. 1, 3 O.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok je vecne správny, preto ho podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Podľa § 219 ods. 2 O.s.p. ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

V preskúmvanej veci sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa, na správnosť ktorých poukazuje, ako aj s odôvodnením napadnutého rozsudku. Iba na podporu odôvodnenia rozhodnutia vzhľadom aj na obsah odvolacích námietok, dopĺňa odvolací súd odôvodnenie nasledovne:

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce zamestnanec je povinný pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu je jednou zo základných povinností zamestnanca, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). V rámci nej je zamestnanec povinný plniť povinnosti stanovené právnymi predpismi (§ 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom a inými vnútornými predpismi zamestnávateľa, pracovnou zmluvou a rovnako tiež pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ pritom môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinene (hoc aj len z nedbanlivosti) svoje povinnosti z pracovného pomeru a jeho konanie vykazovalo znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. Ako už súd prvého stupňa uviedol vo svojom rozhodnutí v tejto veci, pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa musí prihliadnuť na osobu zamestnanca, funkciu, ktorú zastával, na jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, na čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám

túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd neobmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru. Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

Odvolačný súd po preskúmaní veci dospel k názoru, že súd prvého stupňa pri posudzovaní spornej otázky, či porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou vykazovalo znaky takého závažného porušenia, že žalovaný mohol s ňou skončiť okamžite pracovný pomer, urobil správny záver. Aj odvolací súd zastáva názor, že za daných okolností prípadu - situácie a spôsobu t.j. vedomého porušovania zákazu fajčenia v tzv. prípravovni jedál a nápojov, s prihliadnutím na pracovnú pozíciu žalobkyne a na opakované porušovanie napriek upozorneniu zamestnávateľa tak zákazu fajčenia ako aj včasnej dochádzky do zamestnania, je intenzita porušenia pracovnej disciplíny tak vysoká, že zakladala okamžité skončenie pracovného pomeru s ňou. Žiada sa dodať, že ak žalobkyňa napriek zákazu fajčenia v tzv. prípravovni jedál a nápojov, v tejto miestnosti fajčila, dopúšťala sa porušovania hygienických predpisov čím, okrem iného vo vzťahu k zákazníkom, vystavovala zamestnávateľa možným sankciám v prípade kontroly zo strany príslušných orgánov, čo v konečnom dôsledku mohlo viesť aj k ohrozeniu dobrej povesti žalovaného ako poskytovateľa reštauračnej činnosti. Pokiaľ ide o ďalšie odvolacie námietky žalobkyne, odvolací súd nepovažoval za potrebné dať na ne odpoveď, lebo sa týkajú tých skutočností, s ktorými sa súd prvého stupňa v celom rozsahu dôsledne vysporiadal (napr. argumentácia o tolerovaní porušovania pracovnej disciplíny), alebo pre danú vec nemajú podstatný právny význam (včasné nevyplácanie mzdy, či neposkytovanie náhradného voľna).

O trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa - § 224 ods. 4 O.s.p.

Rozhodnutie prijaté senátom pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z.z. v znení účinnom od 1. mája 2011).

#### **Poučenie:**

Proti uzneseniu odvolacieho súdu odvolanie nie je prípustné.