

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 11CoPr/1/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2513201863
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 05. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Hýbelová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2014:2513201863.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Silvie Hýbelovej a sudcov Mgr. Fedora Benku a Mgr. Renáty Gavalcovej v právnej veci navrhovateľa: E. L., narodený XX.X.XXXX, bytom O. XX, J., zastúpený advokátom: JUDr. Anton Borovský, AK so sídlom Športová 418, Ostrov, proti odporcovi: Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. so sídlom Winterova 29, Piešťany, IČO: 34 144 790, právne zastúpený splnomocnencom: JUDr. Roman Kvasnica, advokát, s.r.o., so sídlom Sad A. Kmeťa 24, Piešťany, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a určenie, že pracovný pomer trvá, o odvolaní navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Piešťany zo dňa 23. decembra 2013, č.k. 8Cpr/1/2013-88 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa m e n í tak, že u r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcom zo dňa 17.1.2013 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce doručené navrhovateľovi dňa 18.1.2013 je neplatné. Vo zvyšnej časti napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa p o t v r d z u j e .

Žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov tohto konania.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrhy navrhovateľa, ktorými sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá. Svoje rozhodnutie súd právne odôvodnil použitím ustanovení § 68 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 2, § 70, § 74, § 77, § 55 ods. 1, § 84 ods. 1, 3 Zákonníka práce, keď vecne svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že odporca zaradil od 17.1.2013 navrhovateľa na nové pracovisko, a to namiesto golfového ihriska do hotela Balnea Esplanade, pričom miesto výkonu práce naďalej zodpovedalo dohodnutému miestu výkonu práce v rámci pracovnej zmluvy. Rovnako druh práce navrhovateľa zostal po 17.1.2013 zachovaný podľa pracovnej zmluvy, nakoľko mal vykonávať stále prácu referenta. Skutočnosť, že sa modifikovala pracovná náplň navrhovateľa, je daná odlišnosťou prevádzok, pričom pracovnú náplň môže zamestnávateľ zamestnancovi v rámci dohodnutého druhu práce meniť a to jednostranným úkonom, ktorý si nevyžaduje súhlas zamestnanca. Navrhovateľ dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s pracovnou náplňou úplne odmietol akýkoľvek výkon práce, pričom z preukázaného správania a postupu navrhovateľa je zrejmé, že jeho jediným cieľom bolo dosiahnuť, aby s ním odporca ako zamestnávateľ skončil pracovný pomer s odstupným tak, ako to bolo u jeho kolegov. Jeho postoj v tomto smere bol jednoznačne negatívny, nakoľko odmietol akýkoľvek výkon práce. Táto okolnosť je jednoznačne zrejmá i z vyhlásenia navrhovateľa, že chce u odporcu pracovať len na golfovom ihrisku, inak u neho nechce pracovať vôbec. K oprávneniam zamestnanca pritom nepatrí možnosť vyberať si, či dokonca podmieňovať si, na akom pracovisku zamestnávateľa bude pracovať. Svoju pracovnú pozíciu mal riešiť navrhovateľ so svojím nadriadeným, pričom v danom prípade sa navrhovateľ domáhal stretnutia s generálnym riaditeľom, ktorý však nebol jeho nadriadeným,

a to ani v čase keď pracoval na golfovom ihrisku, nakoľko tam v zmysle pracovnej náplne bol povinný plniť pokyny manažera ihriska. Následne, keď sa nemohol stretnúť a generálnym riaditeľom, z miesta pracoviska odišiel bez upovedomenia svojho nadriadeného, čím porušil nielen ustanovenia článkov 5.1 až 5.3 pracovného poriadku odporcu, ale aj opísanú povinnosť v rámci popisu pracovnej činnosti zo dňa 17.1.2013, s ktorým sa práve oboznámil, a teda, že pracovisko smie opustiť len s vedomím nadriadeného pracovníka s vyplneným predpísaným tlačivom. Konštatovanie navrhovateľa, že pána Y. nepovažoval za svojho nadriadeného, nie je dôvodom, aby ho v rámci pracovnej hierarchie, ktorú musí každý zamestnanec rešpektovať, neoboznámil s tým, že chce pracovisko opustiť, keďže navrhovateľovi bolo dňa 16.1.2013 jednoznačne oznámené, u koho sa má hlásiť ako u svojho nového nadriadeného. Navrhovateľ dňa 17.1.2013 o 8.18 hod opustil pracovisko, pričom aj na turnikete si najskôr vyznačil len odchod z práce a až následne o 8.19 hod si vyznačil odchod k lekárovi, ktorý však svojmu nadriadenému neoznámil a ani si nevyžiadal priepustku. Na pracovisko sa navrhovateľ dostavil až o 15.03 hod a následne o 15.05 hod si vyznačil odchod. Navrhovateľ síce predložil lekársku správu s ortopedickým nálezom od MUDr. Y.U., že sa dňa 17.1.2013 na vlastnú žiadosť dostavil k lekárke na vyšetrenie, ktoré trvalo od 11.32 hod do 11.40 hod, pričom túto správu následne dňa 17.1.2013 predložil zamestnávateľovi, avšak absencia navrhovateľa u zamestnávateľa neospravedlňuje celý čas od 8.19 hod do 15.03 hod. Nasledujúci deň 18.1.2013 sa navrhovateľ podľa záznamov na turnikete odporcu dostavil v čase o 7.57 hod na pracovisko golfového ihriska odkiaľ odišiel 10.14 hod, čím úplne odignoroval zaradenie na nové pracovisko a svojho nového nadriadeného. Samotné nedodržanie predpísaného pracovného postupu odchodu k lekárovi opísaného tak v pracovnom poriadku ako aj v popise pracovného miesta zo strany navrhovateľa, nezakladá porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Avšak súd nevyhodnocoval len samotné nedodržanie určitého pracovného postupu, ale celkové správanie a postoj navrhovateľa dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s popisom pracovnej činnosti. V danom prípade treba nedodržanie pracovného postupu odchodu k lekárovi vyhodnotiť jednoznačne ako úmyselné správanie navrhovateľa, keďže sa navrhovateľ práve oboznámil s novým popisom pracovnej činnosti, kde tento postup je osobitne spomenutý, preto sa navrhovateľ nemôže ani vyhovárať na prípadnú neznalosť tohto postupu, alebo, že by naň zabudol. Okrem toho zo správania navrhovateľa je zrejmé, že jeho odchod k lekárovi bol účelový. Navrhovateľ odmietol vykonať práce podľa pokynov nadriadeného a situáciu riešil účelovým odchodom k lekárovi. Celkový preukázaný postoj navrhovateľa a jeho správanie dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s pracovnou náplňou treba hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom i v zmysle článku 8.3.1 písm. b) a písm. h) pracovného poriadku odporcu, kde miera intenzity porušenia pracovných povinností navrhovateľa bola veľmi vysoká, čo zakladá odporcovi ako zamestnávateľovi možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ako už súd uviedol, navrhovateľ úplne odmietol splniť pokyny nadriadeného na určený výkon práce, čo malo za následok, že zamestnávateľ musel dokonca vopred neohlásenú neprítomnosť navrhovateľa, riešiť iným preorganizovaním činnosti, na ktorú bol určený navrhovateľ. Vysokú mieru intenzity porušenia pracovných povinností podmieňuje i okolnosť, že odporca zamestnáva veľký počet zamestnancov, pričom ak by viacerí z nich postupovali obdobným spôsobom ako navrhovateľ, mohlo by to úplne ochromiť fungovanie navrhovateľa, ktorý poskytuje predovšetkým služby návštevníkom kúpeľov, čo by mohlo v konečnom dôsledku viesť i k značným finančným stratám. V danom prípade je dôvodné od zamestnancov vyžadovať dodržiavanie určených postupov podľa pracovného poriadku, nakoľko len takýto postup umožňuje odporcovi ako zamestnávateľovi mať prehľad o jednotlivých zamestnancoch a zaručuje kontrolu prítomnosti zamestnancov na pracovisku ako aj to, že si plnia uložené úlohy. S ohľadom na všetky vyššie uvedené okolnosti súd vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 17.1.2013 ako platné, preto žalobu v tejto časti zamietol. Čo sa týka návrhu navrhovateľa v časti žalovaného určenia, že pracovný pomer naďalej trvá, treba v prvom rade uviesť, že pri žalobe o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je žalované určenie nadbytočné, nakoľko ak by súd určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, malo by to za následok obnovenie pracovnoprávneho vzťahu bez povinnosti osobitne túto skutočnosť konštatovať vo výroku rozhodnutia. Okrem toho navrhovateľ na takomto žalovanom určení práve z dôvodu, že sa domáha určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, nemá naliehavý právny záujem, preto bol návrh navrhovateľa aj v tejto časti zamietnutý. O trovách konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 O.s.p. a odporcovi, ktorý ma vo veci plný úspech, priznal náhradu trov konania potrebných na účelné bránenie práva proti navrhovateľovi v sume 455,42 eur, a to za 5 úkonov právnej služby v sume 340,47 eur v zmysle § 11 ods. 1, písm. a), § 13 ods. 3, § 14 ods. 1, resp. § 13a vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. (dňa 23.9.2013 prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom á 80,11 eur /60,08 eur za určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru + 20,03 eur za určenie trvania pracovného pomeru/, 23.9.2013 písomné vyjadrenie vo veci samej á 80,11 eur, dňa 1.10.2013 zastupovanie na

pojednávani á 80,11 eur, dňa 3.12.2013 zastupovanie na pojednávaní á 80,11 eur a dňa 23.12.2013 účasť na pojednávaní, kde bolo iba vyhlásené rozhodnutie á 20,03 eur), za režijný paušál v sume 39,05 eur v zmysle § 16 ods. 3 vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. (5 úkonov vykonaných v roku 2013 á 7,81 eur) a za 20% DPH v sume 75,90 eur v zmysle § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. (20% zo sumy 340,47 + 39,05).

Proti rozsudku súdu prvého stupňa podal v zákonom určenej lehote odvolanie navrhovateľ v ktorom uviedol, že žiada, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu je neplatné. Svoje odvolanie podal z dôvodov, že súd prvého stupňa v rozpore s objektívnou pravdou vyhodnotil skutkový stav a okolnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru navrhovateľa, keď odporca dňa 2.1.2013 predvolal navrhovateľa s tým, že má plynule prestúpiť k firme Engelman, ktorá si prenajala golfové ihrisko od odporcu. S tým navrhovateľ nesúhlasil a na to mu personálna riaditeľka pani L. oznámila, aby čerpal náhradné voľno a potom sa uvidí. Dňa 16.1.2013 bol navrhovateľ predvolaný na personálne oddelenie, kde mu bolo oznámené, aby sa hlásil na novom pracovisku Balnea Esplanade, kde mu predložia novú pracovnú náplň. Po oboznámení sa s takto predloženou pracovnou náplňou, preradením na inú prácu navrhovateľ personálnu riaditeľku informoval, že má zdravotné problémy a túto prácu nemôže vykonávať. V tejto súvislosti navrhovateľ poukázal na ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce. Personálna riaditeľka navrhovateľovi oznámila, že keď má zdravotné problémy, musí doložiť potvrdenie od lekára. Nakoľko navrhovateľ nemal v tom čase určeného žiadneho priameho vedúceho, ohlásil sa u generálneho riaditeľa a keďže ten nebol prítomný, oznámil jeho sekretárke pani Y., že ide k lekárovi a na turnikete si riadne označil odchod k lekárovi a ešte v ten deň 17.1.2013 predložil lekársku správu personálnej riaditeľke odporcu. Navrhovateľ je toho názoru, že v konkrétnom prípade sa v žiadnom prípade nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko z dostupných právnych prameňov ako aj z odbornej literatúry nie je nikde uvedený ako dôvod hrubého porušenia pracovnej disciplíny nesúhlas s preradením ani vyznačený odchod k lekárovi. V odôvodnení napadnutého rozsudku je tiež uvedené, že odchod navrhovateľa k lekárovi bol účelový, čo sa však nezakladá na pravde, nakoľko navrhovateľ ešte dňa 17.1.2013 predložil odporcovi potvrdenie od lekára o svojom zdravotnom stave, takže sa o žiadnu účelovosť k odchodu k lekárovi nejednalo. Navrhovateľ závažne neporušil pracovnú disciplínu a súd prvého stupňa bližšie neskúmal plnenie si pracovných povinností navrhovateľa, dôsledky údajného hrubého porušenia pracovnej disciplíny a to či konanie navrhovateľa spôsobilo zamestnávateľovi škodu ani situáciu, v ktorej k údajnému porušeniu pracovnej disciplíny došlo a podobne.

K odvolaniu navrhovateľa zaslal písomné vyjadrenie odporca a to prostredníctvom svojho splnomocnenca, v ktorom uviedol, že s podaným odvolaním navrhovateľa nesúhlasí. Odvolaním napadnuté rozhodnutie považuje nielen za vecne správne, ale zároveň vychádzajúce zo správne zisteného skutkového stavu veci, na ktorý súd prvého stupňa správne aplikoval príslušné zákonné ustanovenie. Navrhovateľ v podanom odvolaní v podstate len opakuje svoje skutkové tvrdenia a prednesenú právnu argumentáciu. Účelové je tvrdenie navrhovateľa, že dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s pracovnou náplňou informoval personálnu riaditeľku, že pre zdravotné problémy nemôže túto prácu vykonávať. Ďalšie účelové tvrdenie je o tom, že navrhovateľ nemá možnosť vykonávať prácu podľa odovzdanej pracovnej náplne a to pre svoj zdravotný stav. Z výpovede navrhovateľa pred súdom prvého stupňa dňa 1.10.2013 vyplýva, že z novo pridelenej práce nemôže vykonávať údržbu skladov, čistenie skladov a ďalších priestorov a tepovanie podláh. Navrhovateľ však napriek tomu, že iné práce vykonávať mohol, odmietol vykonávať akúkoľvek prácu, čo bolo zrejme z jeho vyjadrení a správania sa ako pred i po odovzdaní zmenenej pracovnej náplne a napokon i z jeho vystupovania v rámci súdneho konania. Na základe uvedeného žiadal, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdil.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) po zistení, že odvolanie podala včas oprávnená osoba - účastník konania (§ 201 a § 204 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný (§ 201 a § 202 O.s.p.), postupom podľa § 214 ods. 1 O.s.p. na pojednávaní v prítomnosti riadne predvolaných účastníkov, doplnil dokazovanie výsluchom účastníkov konania a predovšetkým s prihliadnutím k výsledkom takto doplneného dokazovania dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa je čiastočne dôvodné, pretože napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru nie je vecne správne a je potrebné ho zmeniť a v časti určenia, že pracovný pomer trvá, odvolanie navrhovateľa nie je dôvodné a preto je potrebné rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdiť.

V konaní vedenom na súde prvého stupňa pod sp. zn. 8Cpr/1/2013 sa navrhovateľ návrhom doručeným súdu dňa 1.2.2013 domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá.

Predmetom odvolacieho konania je preskúmanie správnosti postupu a rozhodnutia súdu prvého stupňa, ktorým boli návrhy navrhovateľa zamietnuté.

Odvolať odvolanie odôvodnil tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 písm. f) O.s.p. (§ 205 ods. 2 písm. a) O.s.p.), že súd prvého stupňa na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 205 ods. 2 písm. d) O.s.p.) a napadnuté rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 písm. f) O.s.p.). Odňatím možnosti konať pred súdom sa rozumie postup súdu, ktorým sa znemožní účastníkovi konania realizácia tých procesných práv, ktoré mu Občiansky súdny poriadok priznáva (napríklad právo zúčastniť sa na pojednávaní, robiť prednesy, navrhovať dôkazy a podobne). Odňatie možnosti konať pred súdom je relevantné vtedy, ak išlo o postup nesprávny (uvažované z hľadiska zachovania postupu súdu určeného zákonom alebo ďalšími všeobecnými záväznými právnymi predpismi) a ak sa postup súdu prejavil v priebehu konania a tiež pri rozhodovaní. Odvolací dôvod v zmysle ustanovenia § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p. je daný, ak výsledok hodnotenia dôkazov súdom prvého stupňa nezodpovedá postupu vyplývajúcemu z ustanovenia § 132 O.s.p., pretože súd zobral do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo súd nezohľadnil rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané a vyšli počas konania najavo, alebo v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov účastníkov alebo vyšli najavo inak, z hľadiska ich závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti a vierohodnosti je logický rozpor, alebo ktoré odporujú ustanoveniam § 122 až § 135 O.s.p.. Odvolací dôvod v zmysle ustanovenia § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. je daný, ak súd prvého stupňa posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo právnu normu síce správne určenú, nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, ako aj celého obsahu spisového materiálu dospel k záveru, že postupom súdu prvého stupňa nedošlo k odňatiu možnosti navrhovateľa konať pred súdom, súd prvého stupňa zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozhodnutia, avšak vzhľadom na čiastočne nesprávne právne posúdenie veci, nerozhodol vecne správne v časti určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP je neplatné.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil a o takýto prípad sa v prejednávanej veci jedná.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zák.č. 311/2001 Z.z. (ďalej len „ZP“), v znení v čase vzniku pracovného pomeru, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 ZP, 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. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 70 ZP, 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.

Podľa § 77 ZP, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Pracovný pomer medzi účastníkmi vznikol dňom 1.4.2006 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.3.2006 s dohodnutým druhom práce 103 - referent, s miestom výkonu práce v Slovenských liečebných kúpeľoch Piešťany a.s., a to na dobu určitú do 31.12.2006. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 12.12.2006 bol pracovný pomer zmenený od 1.1.2007 na dobu určitú do 31.12.2007 a od 1.1.2008 na dobu neurčitú.

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.

Zákonník práce ani iný právny predpis neobsahuje definíciu pojmu druh práce. Jeho dojednanie sa v pracovnej zmluve ponecháva len na vôľu účastníkov zmluvy.

Vymedzenie druhu práce a jeho stručná charakteristika v pracovnej zmluve zamestnancovi zaručuje, že mu bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy, a zamestnávateľovi zároveň určuje rozsah jeho dispozičnej právomoci, t.j. právo pridelať zamestnancovi v dohodnutom rámci konkrétne pracovné úlohy, teda záväznými pokynmi konkretizovať dojednaný druh práce, ktorý je súhrnom jednotlivých opakujúcich sa pracovných činností, pracovných operácií alebo úloh. Zamestnanec nemôže odmietnuť prácu, ktorá je v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca na iný druh práce, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, len celkom výnimočne, a to v prípadoch, ktoré sú taxatívne vymedzené v ustanovení § 55 ZP. V pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a jeho stručná charakteristika zároveň určuje aj pracovnú náplň zamestnanca. Pracovná náplň je súborom povinností zamestnanca vyplývajúcich z dojednaného druhu práce.

Druh práce, ktorý má zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať, je tak jedným z najdôležitejších pojmových znakov, ktorý charakterizuje celý pracovný pomer, pretože zamestnávateľ je povinný a súčasne aj oprávnený zamestnancovi pridelať len práce v medziach dohodnutého druhu práce. Zákonník práce bližšie nepredpisuje, ako by mal byť dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve vymedzený. V právnej teórii ani v súdnej praxi nie sú žiadne pochybnosti o tom, že pri určení druhu práce v pracovnej zmluve sa prejavuje zmluvná vôľnosť zmluvných strán. Vo vzťahu k možnému okruhu pracovných činností umožňuje právna úprava vymedziť druh práce úzko, alebo naopak širšie; umožňuje tiež, aby druh práce bol dohodnutý tak, že je v pracovnej zmluve uvedených viac druhov práce, alebo sú uvedené alternatívne. Ak by však bol dohodnutý tak široko, že by to zamestnávateľovi umožňovalo pridelať zamestnancovi akúkoľvek prácu, mohlo by ísť o neplatný právny úkon.

Z hľadiska skutkového stavu bolo zistené, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy z 1.4.2006 ako referent s miestom výkonu práce Slovenské liečebné kúpele Piešťany a.s.. Listom zo dňa 17.1.2013 odporca okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom podľa § 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že dňa 17.1.2013 od svojho nadriadeného neprijal výkon práce s odôvodnením, že odchádza na personálne oddelenie, kde sa nedostavil. Na svoje pracovisko sa nevrátil a nehlásil sa u svojho nadriadeného. Svojím konaním tak nesplnil príkaz nadriadeného na výkon práce a svojvoľne opustil pracovisko bez udania dôvodu. Odporca na základe platného pracovného poriadku bod 8.3.1 písm. a) a taktiež bod 8.3.1. písm. h) považuje takýto skutok za závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dňa 17.1.2013 prerokované s výborom ZO. Navrhovateľ oznámil odporcovi, že nesúhlasí s preradením na inú prácu, keď žiadal odporcu, aby mohol pracovať len na golfovom ihrisku alebo nerobiť u odporcu vôbec a taktiež odporcovi uviedol, že z popisu pracovnej činnosti zo 17.1.2013 nemohol zo zdravotných dôvodov vykonávať údržbu a čistenie skladov a ďalších priestorov a tepovanie podláh.

Skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru spočívalo v "hrubom porušení pracovnej disciplíny", že dňa 17.1.2013 od svojho nadriadeného neprijal výkon práce s odôvodnením, že odchádza na personálne oddelenie, kde sa nedostavil. Na svoje pracovisko sa nevrátil a nehlásil sa u svojho nadriadeného na výkon práce a svojvoľne opustil pracovisko bez udania dôvodu.

Pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17.1.2013 treba tak v prvom rade posúdiť, či neuposlúchnutie pokynu nadriadeného realizovať výkon zadanej práce a navrhovateľovo opustenie pracoviska dňa 17.1.2013 možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Pretože v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru ide o veľmi vážny zásah do právneho postavenia oboch účastníkov pracovného pomeru na rozdiel od výpovede, zamestnávateľ je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer výlučne z taxatívne ustanovených dôvodov. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť medziiným písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (pozri § 70 ZP) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (pozri § 74 ods. 1 ZP). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

Pri posúdení, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, zákon neustanovoval, z akých hľadísk mal zamestnávateľ a súd vychádzať. V Zákonníku práce ani v ostatných pracovnoprávných predpisoch neboli pojmy "menej závažné porušenie pracovnej disciplíny", "závažné porušenie pracovnej disciplíny" a "porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom" definované, pričom od ich vymedzenia závisela možnosť a rozsah postihu zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda záviselo v každom konkrétnom prípade od úvahy zamestnávateľa a súdu; súd mohol pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastával, na jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, na čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, a pod. Zákon tu ponechával súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým zrušením alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či na zamestnávateľovi možno spravodlivo žiadať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho aj napriek tomu pokračoval.

K porušeniu pracovnej disciplíny navrhovateľom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81 a § 82 ZP), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity.

Dodržiavanie pracovnej disciplíny spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, napríklad v dôsledku toho, že mu prestal prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, môže ho vyzvať na plnenie povinností, avšak nie je povinný prideľovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v tomto prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky.

Na posúdenie, či zo strany odporcu došlo v preskúmvanej veci k platnému ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom je zásadné vyriešenie otázky, či popis práce - pracovnú náplň, ktorá bližšie špecifikuje dohodnutý druh práce, mohol odporca zmeniť jednostranným úkonom.

Bližší popis pracovních úloh, který sa nazýva pracovnou náplňou sleduje určité vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve a je důležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na iný druh práce, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve (§ 55 ZP). Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a zamestnanca preradiť na iný druh práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 ZP).

V danom prípade druh práce bol v pracovnej zmluve vymedzený len kódom 103 a názvom referent. Bližšia špecifikácia druhu práce tak ako to vyžaduje Zákonník práce v zmysle ust. § 43 je daná popisom práce, s ktorým bol navrhovateľ oboznámený pri uzatvorení pracovnej zmluvy a ktorý mu bol aj odovzdaný.

Z popisu práce pracovnej pozície s druhom práce 103 - referent, pracovná pozícia 103.24 - referent prevádzkových činností podpísaného navrhovateľom 30.9.2009 (č.l. 68 v spise) sú ako príklady pracovních činností, ktoré sa vzťahujú k útvaru - golfové ihrisko uvedené: zabezpečuje chod a činnosť ihriska a klubových zariadení; koordinuje chod a činnosť golfového ihriska v súčinnosti s SLKP a.s. a ich zamestnancami; zabezpečuje a podáva informácie na recepcii golfového klubu o možnostiach a časoch hrať golf na ihrisku pre hostí; zabezpečuje, riadi a koordinuje podľa pokynov manažera ihriska firemné dni, sponzorské turnaje, súťažné turnaje a akcie v súčinnosti s SLKP a.s. (catering, doprava, ubytovanie); vytvára, riadi, dopĺňa a aktualizuje výsledky a údaje na internetovej stránke golfového klubu, dohliada na dodržiavanie golfovej etiky na ihrisku, kontroluje platenie poplatkov od hráčov a dohliada na bezpečnosť na golfovom ihrisku; vykonáva ďalšie práce podľa pokynov nadriadeného zamestnanca súvisiace s dohodnutým druhom práce a pracovnou pozíciou.

Z popisu pracovného miesta s druhom práce 103/referent s pracovnou pozíciou referent prevádzkových činností účinného od 10.5.2010 (č.l. 9 v spise), navrhovateľovi odovzdaného 17.1.2013 vyplývajú pracovné činnosti, ktoré pracovník vykonáva samostatne: kontroluje dodržiavanie BOZP a PO, spracováva terminované štatistické hlásenia, dodržiava záväzné smernice vydávané KO pre stravovanie, udržiava podľa hygienických predpisov o čistote priestory skladov a vstupnej rampy do hotela, čistí priestory skladov, office reštaurácii, vykonáva tepovanie podlahových krytín v hotelových priestoroch a odbytových strediskách, pozorne sleduje pohyb hostí a ihneď ponúkne pomoc s batožinou, odprevadí hosťa, zabezpečí odnos batožiny hostí pri príchode a odchode, usmerňuje hostí ohľadne parkovania, odomyká a zamyká určené priestory podľa pokynov, počas nočnej smeny zrealizujú obchádzku hotelových priestorov a prevedie čipovacia kontrolu podľa harmonogramu, podľa pokynov recepcie vstupuje do hotelovej izby za účelom opravy nefunkčného sejfu, kontroluje správnosť podkladov pre cudzineckú políciu, zabezpečuje aby pošta a odkazy pre klienta boli bezodkladne doručené, rieši sťažnosti hostí a informuje o nich nadriadeného a v prípade prevádzkových požiadaviek hotela vykonáva práce nesúvisiace s jeho odbornosťou nariadené nadriadeným pracovníkom.

Z uvedeného popisu pracovného miesta pri druhu práce - referent vyplýva, že v rámci toho istého druhu práce ide o diametrálne rozdielnu pracovnú náplň, ktorá sa v žiadnom smere ani nezužuje ani nerozširuje ale práve naopak z jednotlivých uvedených pracovních činností vyplýva, že ide o úplne rozdielne pracovné činnosti. Kým v popise práce pracovních činností, ktoré sa vzťahujú k útvaru - golfové ihrisko ide o administratívne, koordinačné a riadiace práce, v popise práce pracovních činností, ktoré sa vzťahujú k útvaru - pracoviska hotela ide hlavne o manuálne práce týkajúce sa starostlivosti o čistotu ale aj bezpečnosť hotelových priestorov.

Odvolací súd v preskúmvanej veci nesúhlasí s názorom súdu prvého stupňa, že pracovná náplň tak ako je učená odporcom je jednostranným príkazom zamestnávateľa a pri jej zmene nie je potrebný súhlas zamestnanca. Tým, že v písomnej pracovnej zmluve navrhovateľa s odporcom zo dňa 1.4.2006 nie je uvedená bližšia špecifikácia druhu práce, ale je uvedená na samostatnom liste, ktorý bol navrhovateľovi doručený spolu s pracovnou zmluvou, je odvolací súd toho názoru, že v danom prípade ide o predmetnú špecifikáciu druhu práce v zmysle ust. § 43 ods. 1 ZP a je teda pre navrhovateľa a odporcu ako účastníkov pracovnej zmluvy záväzná a tento dohodnutý druh práce je možné zmeniť len na základe dohody oboch účastníkov pracovnej zmluvy. Na základe uvedeného, ak odporca chcel zmeniť navrhovateľovi druh práce, mal tak postupovať v súlade so Zákonníkom práce.

Odvolačný súd je v danom prípade toho názoru, že práve táto bližšia špecifikácia druhu práce má zamedziť účelovému konaniu zo strany zamestnávateľa, ktorý týmto jej bližším nevymedzením by mal možnosť zmeniť pracovné zaradenie zamestnancov, t.j. dohodnutý druh práce bez splnenia zákonných podmienok stanovených v ust. § 55 ZP.

Podľa názoru odvolacieho súdu nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideloval prácu podľa dohodnutého druhu práce v zmysle pracovnej zmluvy, túto odmietol vykonávať, následne opustí pracovisko, do zamestnania sa nedostavuje a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržuje.

V posudzovanom prípade podľa názoru odvolacieho súdu nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, nedostavil do zamestnania a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval. Odporcovi sa v konaní nepodarilo preukázať, že bolo povinnosťou navrhovateľa vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na základe popisu práce zo dňa 17.1.2013, preto ak tak neurobil, nemožno jeho konanie považovať za protiprávne, zakladajúce porušenie pracovnej disciplíny, neospravedlnenú neprítomnosť v práci (absenciu) a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

S poukazom na vyššie uvedené, odvolaciemu súdu potom nezostávalo iné, iba rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru odporcu s navrhovateľom vychádzajúci z nesprávneho právneho posúdenia veci, s použitím ust. § 220 O.s.p. zmeniť a návrhu navrhovateľa v tejto časti vyhovieť.

Inak tomu bolo ale v napadnutej zvyšnej časti rozsudku a to ohľadne určenia, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu trvá, kde odvolací súd konštatuje vecnú správnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Odvolačný súd po preskúmaní tejto napadnutej časti rozsudku ako aj celého rozsahu spisového materiálu dospel k záveru, že súd prvého stupňa ohľadne tejto časti návrhu vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu potrebnom na vyhlásenie rozsudku. Na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a vec i správne právne posúdil.

Odvolačný súd sa v celom rozsahu stotožňuje so skutkovými zisteniami a právnymi závermi súdu prvého stupňa ohľadne tejto napadnutej zvyšnej časti prvostupňového rozsudku, obsiahnutými v jeho odôvodnení, pričom v podrobnostiach na ne odkazuje (§ 219 ods.2 O.s.p.).

Základnou podmienkou procesnej prípustnosti a úspešnosti každej určovacej žaloby je preukázanie existencie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p.. Žaloba podaná podľa § 80 písm. c/ O.s.p. má spravidla preventívny charakter, jej účelom je poskytnúť ochranu práva navrhovateľa predovšetkým skôr, než dôjde k porušeniu právneho vzťahu alebo práva. Z uvedeného vyplýva, že naliehavý právny záujem na určení je daný vtedy, ak je tu aktuálny stav objektívnej právnej neistoty medzi navrhovateľom a odporcom, ktorý je ohrozením navrhovateľovho právneho postavenia a ktorú možno týmto právnym prostriedkom odstrániť. Ak však k porušeniu práva už došlo, a je teda možné žalovať na splnenie povinnosti, ktorá z porušenia vyplýva (§ 80 písm. b/ O.s.p.), nemá preventívna ochrana poskytovaná podľa § 80 písm. c/ O.s.p. žiadny zmysel a význam. Vo väčšine prípadov preto v takomto prípade nemôže mať žalobca naliehavý právny záujem na určení, či tu právny vzťah alebo právo je, alebo nie je (k uvedenému pozri rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo49/2003).

Úspešnosť podanej určovacej žaloby aj v posudzovanej veci závisela predovšetkým od posúdenia, či navrhovateľ má na požadovanom určení naliehavý právny záujem podľa § 80 písm. c/ O.s.p. Skutočnosť, ktorými navrhovateľ odôvodňoval naliehavý právny záujem na určení že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu trvá aj podľa názoru odvolacieho súdu neumožňujú záver o preukázaní naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p.. Tým, že súd určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, má samo o sebe za následok obnovenie pracovnoprávneho vzťahu bez povinnosti osobitne túto skutočnosť konštatovať vo výroku rozhodnutia.

Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa vo zvyšnej napadnutej zamietajúcej časti ohľadne určenia, že pracovný pomer trvá podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

Odvolací súd o náhrade trov tohto konania rozhodol podľa ust. § 224 ods. 2 O.s.p. za požitia ust. § 142 ods. 2 O.s.p. tak, že žiadny z účastníkov nemá na ich náhradu právo, nakoľko úspešnosť oboch účastníkov konania bola 50%-ná.

Uvedený rozsudok bol prijatý v senáte pomerom hlasov 3:0, teda jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípútne.