

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 11CoPr/5/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718206788
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Zlocha
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2022:6718206788.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jozefa Zlochu a sudkýň JUDr. Renáty Deákovej a JUDr. Zity Nagypálovej ako členiek senátu, v spore žalobcu: D. V. A., nar. XX. januára XXXX, bytom M. R. V. XXX/XX, XXX XX E., zastúpený JUDr. Andreou Chorvátovou Nagyovou, advokátkou, so sídlom AK Kozárovce 632, 935 22 Kozárovce, IČO: 47 134 747, proti žalovanému: SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Odštepny závod Banská Bystrica, IČO: 36 022 047, so sídlom Partizánska cesta 69, 974 98 Banská Bystrica, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti čiastočnému rozsudku Okresného súdu Zvolen, č.k. 6Cpr/11/2018-558 zo dňa 1. júla 2021, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I. a II., ktorými okresný súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné a určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005 naďalej trvá, m e n í tak, že žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a určenie, že pracovný pomer trvá, zamietá.

II. Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III. z r u š u j e .

odôvodnenie:

1. Okresný súd Zvolen (ďalej len „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom, č.k. 6Cpr/11/2018-558 zo dňa 1. júla 2021 (ďalej len „napadnuté rozhodnutie“ alebo „napadnutý rozsudok“) určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné (prvá výroková veta) a zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005 naďalej trvá (druhá výroková veta). V tretej výrokovej vete okresný súd uviedol, že o trovách konania rozhodne v rozsudku, ktorým rozhodne o celom uplatnenom nároku.

1.1 Z odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom, prvým v poradí, č.k. 6Cpr/11/2018-338 zo dňa 27.06.2019 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné a určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá. Následne Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením č.k. 11CoPr/6/2019-410 zo dňa 28.05.2020 rozsudok okresného súdu v celom rozsahu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie explicitne nevyplýva, čoho sa žalobca v konaní domáhal a ako žiadal rozhodnúť; súd prvej inštancie iba nadviazal na predošlý rozsudok (prvý v poradí) a poukázal na právny názor odvolacieho súdu v zrušujúcom uznesení. V zásade súd prvej inštancie v plnom rozsahu do odôvodnenia napadnutého rozhodnutia prevzal dôkazy vykonané po vrátení veci na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, poukázal na zmenu

zákonného sudcu a dôkazy, ktoré vykonal, stručne odôvodnil, čo z týchto dôkazov zistil. Pri rozhodovaní aplikoval ustanovenie § 77 a § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

1.2 Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia možno vyvodit', že súd prvej inštancie považoval 2-mesačnú lehotu na podanie žaloby za dodržanú, nakoľko k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo dňa 19.10.2018 a žaloba bola podaná dňa 17.12.2018. Okresný súd ustálil, že medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005 pracovný pomer, ktorým bol žalobca prijatý na pracovnú pozíciu ekonomického námestníka. Dodatkom č. 6 zo dňa 28.08.2018 došlo k zmene pracovnej náplne s popisom pracovných činností; dodatkom došlo ku zmene druhu práce a zmene mzdových podmienok u žalobcu. Z pracovnej náplne žalobcu boli vypustené dva body týkajúce sa odberateľských faktúr a pridané mu boli štyri body ohľadne mobilných telefónov. Ostatné body pôvodnej pracovnej náplne ostali nezmenené; žalobca ich vykonával aj po 28.08.2018.

1.3 Okresný súd zistil, že dňa 19.10.2018 žalovaný ukončil so žalobcom pracovný pomer postupom podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Žalovaný pracovný pomer okamžite skončil z dôvodu neplnenia pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a neplnenia povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne žalobcom; obsahom bodu 9 pracovnej náplne bolo vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob a podľa bodu 15 vykonávanie aj iných prác súvisiacich so zabezpečovaním a plnením úloh v súlade s pracovným zaradením nariadeným nadriadeným vedúcim zamestnancom. Z odôvodnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru okresný súd poukázal na skutočnosť, že zamestnávateľ žalobcovi na pracovnej porade dňa 04.09.2018 nariadil, aby prevzal sklad po skladníčke H. O. a v počítačovom programe PROFIT viedol v elektronickej podobe pohyb skladových zásob, čo žalobca odmietol, a to aj napriek opakovaným výzvam na plnenie si pracovných povinností zo strany svojho zamestnávateľa. Ak žalobca považoval okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné, poukázal na to, že nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalovaný uvádzal, že došlo u neho k organizačnej zmene - zrušeniu funkcie skladníka. Ak išlo o organizačnú zmenu, táto nebola dôvodom na uzavretie Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve, zamestnávateľ žalobcu neuviedol na tejto listine, že u žalobcu sa mení druh práce, kedy nebude vykonávať činnosť v pozícii referenta, naopak, bude vykonávať pracovnú pozíciu skladníka. Žalobca tvrdil, že pred podpísaním Dodatku č. 6 ho žalovaný neoboznámil s tým, že bude mať povinnosť prevziať sklad po H. O. a viesť v programe PROFIT pohyb skladových zásob. Táto zmena nemohla byť žalobcovi pred podpisom dodatku známa ani z bodu 9 pracovnej náplne zo dňa 28.08.2018, tento zostal nezmenený v zmysle bodu 11 náplne práce zo dňa 13.11.2017. Ak v zmysle bodu 9 náplne práce zo dňa 28.08.2018 bolo náplňou práce zamestnanca vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob, toto si žalobca plnil v celom rozsahu, čo aj žalovanému uviedol v bode 1 písomného stanoviska voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru. V pracovnej náplni zamestnanca sa nenachádzal bod - fyzické prebratie a spravovanie skladu, ani bod - účtovné vedenie skladu v programe PROFIT a zodpovedanie za pohyby skladových zásob. Žalobca tvrdil, že prácu s predmetným softwarom neovládal, na tieto úkony nebol nikým zaškolený, a preto nemohol zodpovedne vykonávať prácu s programom PROFIT. Všetky svoje ostatné povinnosti v zmysle pôvodnej pracovnej zmluvy si plnil. V tomto smere súd prvej inštancie poukázal aj na výpoveď žalobcu, keď poukázal na to, že u neho došlo k zníženiu mzdy, odbudli mu dva body pracovnej náplne, ale pribudli ďalšie štyri. Už pred rokovaním o zmene pracovnej zmluvy žalobca so znížením základnej mzdy nesúhlasil a žalovanému oznámil, že žiaden dodatok o zmene pracovnej náplne nepodpíše. Podstatné z jeho výpovede bolo, že žalovaný mu čiastočne vyšiel v ústrety vzhľadom na jeho zlý zdravotný stav, reálne výdaj materiálu a naskladňovanie robila fyzicky iná osoba; žalobca mal vystavovať len príjmové a pokladničné doklady, resp. viesť evidenciu pohybu zásob na sklade. Z tvrdení žalovaného okresný súd vyvodil, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom bolo to, že žalobca odmietol viesť sklad po H. O., odmietol viesť evidenciu, resp. pracovať v programe PROFIT, ktorým sa monitorovali pohyby skladových zásob - vytvárali sa príjemky, prevodky a výdajky. Žalovaný mal zato, že povinnosť viesť účtovníctvo skladových zásob zamestnávateľa v elektronickej forme vyplýva z bodu 9 pracovnej náplne žalobcu. Žalobca od počiatku odmietal v programe PROFIT pracovať a oponoval tým, že z pracovnej náplne mu nevyplýva žiadna taká pracovná činnosť, že má viesť účtovnú evidenciu skladových zásob v programe PROFIT. Naproti tomu žalovaný tvrdil, že žalobca bol uzrozumený s tým, čo bude po podpise dodatku k pracovnej zmluve v zmysle popisu pracovnej činnosti vykonávať, čo od neho zamestnávateľ očakáva, pričom po vzájomnom súhlasnom konsenze bol dodatok k pracovnej zmluve dotknutými stranami podpísaný.

1.4 Z vykonaných dôkazov súd prvej inštancie v zásade vyhodnotil len výpoveď D.. A. A., ktorý bol bezprostredne nadriadeným žalobcu a ktorý uviedol, že z dodatku k pracovnej zmluve žalobcu vyplýva povinnosť žalobcu viesť skladové hospodárstvo, čo do účtovnej stránky veci; bod 15 pracovnej náplne zastrešuje všetky ostatné povinnosti. Podľa svedka nebolo na mieste porovnávať náplň pôvodnej funkcie skladníka, ktorá sa rozdelila na dve funkcie, a to účtovná stránka - žalobca a fyzické vedenie skladu, ktoré mal na starosti pán B.. Žalobca mal viesť účtovníctvo v programe PROFIT a nie vykonávať reálne funkciu skladníka. Uvedené tvrdenia svedka súd prvej inštancie vyhodnotil, že vypovedal v prospech žalobcu; podrobne vysvetlil vedenie účtovníctva žalobcom, prevodky, výdajky, program PROFIT skladového hospodárstva, vysvetlil nadstavbu, ktorú žalobca vykonával. Pokiaľ ide o podanie žalobcu zo dňa 16.09.2011 je vysvetlením bodu 9 pracovnej náplne žalobcu, ktorá sa mu vytýkala v okamžitom skončení pracovného pomeru. Žalobca ním preukazoval, že vytýkanú náplň v bode 9 nevykonával tak, ako mu je vytýkané, ale v rámci bodu 9 ako účtovník spracovával prácu pani O. do konečného sumáru. Žalobca tak uviedol, že toto je náplňou práce bodu 9 a nie je to manuálne spracovanie papierových prevodiek, príjemiek a výdajok, nakoľko to bolo prácou skladníčky v programe PROFIT. V zmysle uvedeného okresný súd ustálil, že úprava pracovnej náplne v pracovnej zmluve v bode 9 a v bode 15 je dostatočná, na základe ktorej však žalobca neporušil pracovné povinnosti. Žalobcovi po podpise dodatku k pracovnej zmluve bolo vysvetlené, čo sa od neho v novej pracovnej pozícii očakáva, aká bude pracovná činnosť a náplň skladu; vykonával činnosť - pohyby zásob v programe PROFIT, táto činnosť spadala do novej pozície pani O.. Súd po oboznámení sa s pracovnou náplňou žalobcu zo dňa 28.08.2018 a jej bodmi 9 a 15, ako aj s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 19.10.2018 konštatoval, že v okamžitom skončení pracovného pomeru bolo vymedzené, že žalobcovi bolo na pracovnej porade 04.09.2018 uložené, aby prevzal sklad po O., v programe PROFIT zodpovedal za pohyby skladových zásob. Prevzatie skladu po skladníčke O. nevyplývalo z pracovnej náplne ani z Dodatku č. 6. Tvrdenie žalovaného, že žalobca nebude preberať hmotnú zodpovednosť za sklad, nemá oporu v Zákonníku práce. Svedkovia D.. P. P., D.. M. B., D.. A. A. potvrdili, že žalobca mal prevziať aj skladové zásoby po O., s čím nesúhlasil, pretože s tým bola spojená hmotná zodpovednosť. Súhlasil len s vedením účtovníctva v programe PROFIT.

1.5 Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že na základe tejto výpovede svedka D.. A. opakovane rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné; zdôraznil, že pri rozhodovaní prihliadal na postavenie zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom spore a zároveň určil, že pracovný pomer, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005 naďalej trvá. Osobitným výrokom okresný súd rozhodol, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne o celom uplatnenom procesnom nároku.

2. Proti čiastočnému rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, v ktorom navrhol, aby odvolací súd podľa § 390 C.s.p. sám rozhodol vo veci, odvolaniu v celom rozsahu vyhovel a rozsudok zmenil tak, že zmeňujúcim rozsudkom zamietne žalobu v celom rozsahu a prizná žalovanému nárok na náhradu trov konania na súde prvej inštancie, vrátane trov odvolacieho konania. Uplatnil odvolacie dôvody uvedené v § 365 ods.1 písm. b), d), f) C.s.p.; tvrdil tak, že súd nesprávnym postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

2.1 Žalovaný v konkrétnostiach namietal, že súd prvej inštancie sa neriadil závermi vyplývajúcimi z uznesenia Krajského súdu v Banskej Bystrici, č.k. 11CoPr/6/2019-410 zo dňa 28.05.2020, ktoré boli pre okresný súd záväzné. Okresný súd konal svojvoľne, vykonal duplicitné dokazovania, vykonanie ktorých uložené nebolo a v napadnutom rozsudku sa nevysporiadal s otázkami, posúdenie ktorých mu odvolacím súdom bolo uložené.

2.2 Odvolateľ považoval napadnuté rozhodnutie za nepreskúmateľné, súd prvej inštancie sa nevysporiadal s nastolenými právnymi otázkami a s vykonanými dôkazmi po vrátení veci. Poukázal na niektoré konštatovania okresného súdu a tvrdil, že tieto sú zmätočné, najmä pokiaľ ide o bod 9 náplne práce, úpravu pracovnej náplne v pracovnej zmluve v bode 9 a v bode 15 a ďalšie zmätočné konštatovania okresného súdu. Žalovaný pritom zdôraznil, že rozsudok súdu prvej inštancie neobsahuje

ani zmienku o právnej argumentácii žalovaného, s touto sa súd prvej inštancie nijako nevysporiadal, neuviedol argumenty, ktorými by odôvodnil, prečo sa s argumentáciou žalovaného nestotožňuje. Okresný súd rovnako postupoval vo vzťahu k argumentom predneseným v konaní samotným žalobcom, avšak tomuto nakoniec vyhovel. Odvolateľ tak tvrdil, že napadnutý rozsudok je arbitrárny, relevantné odôvodnenie absentuje, resp. je zmätočné a súd prvej inštancie neposkytol odpoveď na podstatné otázky.

2.3 S poukazom na konkrétne listinné dôkazy a konkrétne výpovede svedkov odvolateľ tvrdil, že preukázal ním tvrdené skutočnosti a súd prvej inštancie si nesprávne, napriek výsledkom vykonaného dokazovania, osvojil jednostranné tvrdenia žalobcu, v dôsledku čoho dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, tieto sú vo vzájomnom rozpore a zároveň aj v rozpore s rozhodnutím súdu vo veci. V podanom odvolaní tvrdil, že žalovaný preukázal, že žalobca mal dostatočnú vedomosť o svojom ďalšom pracovnom pôsobení vrátane pracovných činností, ktoré bude mať povinnosť podpísať Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve vykonávať. Uvedené preukazujú výpovede Ing. P., ktoré žalovaný považoval za kľúčové, objektívne a nestranné svedectvo. Súd prvej inštancie nesprávne stotožňoval pracovnú pozíciu pani O. - skladníčky s pracovnou pozíciou referent materiálovej učtárne. Žalobca pritom nikdy nemal byť preradený na pracovnú pozíciu skladník. Uvedené preukázal výpoveďami svedkov D.. P., D.. A.. S týmto tvrdením sa stotožnil aj odvolací súd v zrušujúcom uznesení; napriek uvedenému sa na výkon práce skladníčky odvoláva súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku.

2.4 Žalovaný tvrdil, že preukázal, že žalobcovi sa zmenil druh práce a náplň práce a povinnosťou žalobcu bolo digitálne spracovanie prevodiakov, príjemiek a výdajok v programe PROFIT. To, že žalobca bude vykonávať funkciu referenta materiálovej učtárne a čo táto funkcia obnáša, bolo všeobecne známe, potvrdili to aj svedecké výpovede pani O., D.. B. a D.. P.. Na znenie náplne práce po zmene pracovného zaradenia je potrebné nahliadať inak vo vzťahu k pracovnej pozícii, ktorú žalobca zastával do 31.08.2018 a inak v súvislosti s pracovnými činnosťami, ktoré mal zastávať po 01.09.2018. Najmä to vyplýva z dovtedajšieho druhu práce, ktorým bolo „samostatné zabezpečovanie odborných, ekonomických agend,“ pričom od 01.09.2018 náplňou práce žalobcu bolo „vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky, vedenie účtovnej evidencie a realizácia účtovných operácií.“ Práve s uvedeným súvisia body 9 a 15 pracovnej náplne, nakoľko z druhu práce žalobcu vyplýva aj jeho pracovná náplň. Odvolateľovi nebolo jasné, z akého dôvodu súd prvej inštancie zdôrazňuje manuálne spracovanie papierových prevodiakov, príjemiek a výdajok, keď predmetom sporu bol výkon činnosti spracovaním týchto dokladov v programe PROFIT a digitálna zodpovednosť žalobcu. Súd prvej inštancie posúdil prevzatie skladových zásob po skladníčke pani O. nesprávne; žalovaný nepoprel, že prevzatie skladu po pani O. pôvodne požadoval. Žalovaný preukázal, že žalobcovi vyšiel v ústrety, upustil od reálneho prevzatia skladu žalobcom a bolo dohodnuté, že bude viesť len účtovnú stránku skladovej evidencie a fyzické vedenie skladu zverí žalovaný inému zamestnancovi. Toto bolo preukázané svedeckými výpoveďami, ale aj mailom D.. B. nadriadenej odborovej zložke. Sporný zostal teda výkon činnosti spracovania prevodiakov, príjemiek a výdajok v programe PROFIT, a teda účtovná stránka vedenia skladu.

2.5 Odvolateľ taktiež tvrdil, že vyvrátil tvrdenia žalobcu o neúmernom náraste práce po podpise Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve; zamestnanci žalovaného sa podrobne vyjadrili k skutkovým tvrdeniam žalobcu v súvislosti s ním popisovanými náročnými pracovnými činnosťami a ich rozsahu vrátane výšky mzdy žalobcu; s touto argumentáciou sa súd prvej inštancie nijako nevysporiadal a nevyjadril sa k nej. Žalovaný tiež tvrdil, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu zamestnával ďalej, nakoľko preukázal, že odmietavý postoj k pracovným povinnostiam žalobcu viedol k narušeniu pracovnej morálky i ostatných zamestnancov a zároveň v dôsledku konania žalobcu sa prevádzkový útvar žalovaného ocitol v krízovej situácii hraničiacej s ohrozením chodu prevádzky, čo rovnako vyplynulo zo svedeckých výpovedí. Pre zamestnávateľa v procesnom postavení žalovaného bola situácia už neúnosná a musel pristúpiť k jej riešeniu. Uvedené žalobca preukázal aj zápisnicou z pracovného stretnutia zo dňa 12.10.2018 a výpoveďou svedkyne Ing. B. a vyplýva to aj zo svedeckej výpovede D.. F. I.. Odvolateľovi nebolo zrejmé, na základe čoho súd prvej inštancie vyhodnotil výpoveď Ing. A. v prospech žalobcu; bol to jediný svedok, ktorého osobne vypočul. Svedok pritom potvrdil argumentáciu žalovaného tým, že tvrdil, že žalobca mal robiť evidenciu skladu na počítači a odmietol to. Svedok tiež potvrdil zánik funkcie skladníka a vytvorenie dvoch pracovných pozícií, opakované jednania so žalobcom, na ktorých mu bolo vysvetlené, čo sa od neho čaká a potvrdil zlú situáciu na správe Povodia Levice vzniknutú konaním žalobcu. Tento svedok potvrdil tie skutočnosti, ktoré počas celého konania

tvrdil a ktorými argumentoval žalovaný; jeho výpoveď sa nedá hodnotiť ako svedecká výpoveď v prospech žalobcu.

2.6 Ak odvolateľ tvrdil, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, argumentoval tým, že pracovná zmluva v znení jej Dodatku č. 6 spĺňa všetky zákonné náležitosti, druh práce, ktorú mal žalobca v pracovnej zmluve a v znení Dodatku č. 6, je dostatočne určito vymedzený. Pracovná náplň je pritom konkretizácia pracovných úloh, ktoré sú všeobecne vyjadrené v rámci druhu práce v pracovnej zmluve; Zákonník práce nezakazuje právo zamestnávateľa vydávať pokyny, ale povinnosť zamestnanca plniť pokyny nadriadených v rámci pracovných predpisov. Ide o základnú povinnosť. Vyhotovovanie pracovných náplní je právom, nie však povinnosťou zamestnávateľa. Do pracovnej náplne môže zamestnávateľ kedykoľvek jednostranne prostredníctvom pokynov vstupovať, rozširovať ju, ale neprekročiť v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce. Zamestnávateľ nemusí žiadať súhlas s pracovnou náplňou; zamestnanec nie je povinný realizovať obsah pracovnej náplne len za predpokladu, že presahuje rámec druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. V zmysle uvedeného žalovaný ustálil, že mohol žalobcovi uložiť aj ďalšie, v pracovnej náplni bližšie nekonkretizované pracovné úlohy, nevybočujúce z rámca dohodnutého druhu práce. Nemal však pochybnosti o tom, že druh práce dojednaný v Dodatku č. 6, a to vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky, zodpovedá úlohe vedenia účtovných dokladov o pohybe skladových zásob a ich spracovanie v programe PROFIT, teda pomocou výpočtovej techniky. Navyše, plnenie takejto úlohy, ktorú žalobca odmietal, vyplýva z dojednaného druhu práce v pracovnej zmluve. Záver súdu prvej inštancie, ktorý konštatoval, že považuje pracovnú náplň v pracovnej zmluve v bode 9 a v bode 15 za dostatočnú a tiež, na základe ktorej žalobca porušil pracovné povinnosti, bol nesprávny; súd prvej inštancie prijal záver v rozpore s platnou právnou úpravou, vykonaným dokazovaním ako aj ustálenou rozhodovacou praxou súdov. Žalobca plniť úlohy súvisiace s vyhotovovaním dokladov a výkazov v pohybe zásob, t.j. spracovanie príjemiek, výdajok a prevodiakov v programe PROFIT, odmietal aj napriek viacerým návrhom kompromisného riešenia zo strany žalovaného.

2.7 Ak súd prvej inštancie konštatoval, že pri rozhodovaní prihliadal na postavenie zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom spore, žalovaný tvrdil, že ako zamestnávateľ žalobcovi niekoľkokrát vyšiel v ústrety, čo sa potvrdilo z výpovedí jednotlivých svedkov, ako aj z výpovede samotného žalobcu. Žalovaný pri organizačnej zmene hľadal všetky dostupné riešenia, aby neprišiel nikto z jeho zamestnancov o prácu; zvýšil žalobcovi pôvodne navrhované platové ohodnotenie; upustil od reálneho prevzatia skladu žalobcom, ktorý odmietol prevziať hmotnú zodpovednosť za sklad. Napriek uvedenému žalobca priviedol žalovaného na okraj patovej situácie a aj za tejto situácie sa žalovaný pokúsil so žalobcom dohodnúť. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je pritom akceptovateľné v situáciách, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede zamestnával počas výpovednej doby. Zo strany žalovaného nešlo o žiadne diskriminačné konanie voči žalobcovi, žalovaný sa pokúšal vec vyriešiť zmierlivým spôsobom, žalobca však opakovane odmietal plnenie svojich pracovných úloh. Žalovaný v tomto smere zdôraznil, že odborný prevádzkový útvar sa v dôsledku konania žalobcu ocitol v krízovej situácii hraničiacej s ohrozením chodu prevádzky; situácia bola neúnosná a musel pristúpiť k jej riešeniu. Ak súd prvej inštancie konštatoval, že prihliadal na postavenie zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom spore, žalovaný tvrdil, že takýto postup je nesprávny; súdne rozhodnutie by malo byť spravodlivé, v súlade so zásadami Civilného sporového poriadku. Z uvedeného žalovaný vyvodil, že súd prvej inštancie rozhodoval vo veci zaujato v neprospech žalovaného; tento postup súd prvej inštancie realizoval už pred zrušením prvého vydaného rozsudku a pokračoval i po vrátení veci. Súd na pojednávaní rozsudok odôvodnil tak, že pred pojednávaním bol rozhodnutý žalobu zamietnuť, avšak po vypočutí svedka Ing. A. sa rozhodol žalobe vyhovieť. Ďalším dôvodom mala byť zaužívaná prax prikloniť sa na slabšiu stranu v konaní. V tomto smere odvolateľ namietal skutočnosť, že Ing. A. A. bol duplicitne vypočutý; v takom prípade mal súd prvej inštancie predvolať na vypočutie i ostatných svedkov, vyslúchaných vo veci do času zmeny sudcu rozhodujúceho prejednávajú vec. Zmena zákonného sudcu nemôže byť žalovanému na ťarchu.

3. Žalobca v písomnom vyjadrení k podanému odvolaniu navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil. Žalobca v konkrétnostiach uviedol, že vzhľadom na závery vyplývajúce zo zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu, považoval za potrebné ho podrobnejšie vyslúchnuť k jeho pracovnej náplni a vyslúchnuť aj priameho nadriadeného žalobcu, a to Ing. A..

Práve z jeho výpovede vyplynulo, že žalobca bol prvýkrát oboznámený s povinnosťou prevziať sklad až 04.09.2018, a teda až po podpise Dodatku č. 6 k svojej pracovnej zmluve. Svedok uviedol, že zodpovedať za vedenie skladových zásob mal pán B., ktorý však túto prácu nezvládal. Z uvedeného dôvodu zamestnávateľ požiadal o pomoc žalobcu bez toho, aby mal túto povinnosť vo svojej pracovnej náplni uvedenú. Z uvedeného dôvodu bolo dôležité porovnať pracovnú náplň žalobcu a pána B.; preukázať nelogickosť v konaní žalovaného, keď dvaja ľudia mali v tom istom čase pracovné úlohy patriace len jednému z nich, pánovi B.. Z výpovede svedka D.. A. pritom vyplynulo, že túto prácu vyžadoval od žalobcu len dočasne, kým sa pán B. zaučí. Je zrejmé, že žalobca tak nemohol porušiť závažným spôsobom pracovnú disciplínu, ak odmietol plniť pracovné úlohy, ktoré nemal v pracovnej zmluve dohodnuté. Žalobca zotrval na svojej dovtedajšej argumentácii v tom, že dodatkom k pracovnej zmluve mu boli pridané štyri body pracovnej náplne a dva mu boli odobraté; pracovné povinnosti mal žalobca v pracovnej náplni riadne určené; došlo k zníženiu jeho finančného ohodnotenia a bez finančného zadosťučinenia mal plniť pracovné povinnosti za pána B.. Spracovanie prevodiek, príjemiek a výdajok v programe PROFIT bola práca na dva dni v mesiaci; nešlo o tak podstatnú časť pracovnej náplne žalobcu, ktorej neplnenie by predstavovalo závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vzhľadom k tomu, že žalobca všetky svoje ostatné povinnosti plnil, nemohlo dochádzať k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Podľa názoru žalobcu si pritom vytýkaný bod 9 pracovnej náplne plnil, nakoľko podľa tohto bodu mal žalobca vyhotovovať výkazy o pohybe zásob. Bod 9 v pracovnej náplni mal žalobca už niekoľko rokov a tento pravidelne mesačne plnil. Z uvedeného žalobca vyvodil, že svedok Ing. A. vypovedal v jeho prospech a potvrdil, že absentuje skutkový dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru a je dostatočne preukázané, že žalobca neporušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu.

3.1 Žalobca s poukazom na listinu - okamžité skončenie pracovného pomeru uviedol, že mu žalovaný vyčítal, že neplnil bod 9 a 15 pracovnej náplne, t.j. neprevzal sklady po pani O. a v programe PROFIT nezodpovedal za pohyby skladových zásob. Žalobca preukázal, že pred podpisom Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve ho nikto z nadriadených neinformoval o tom, že jeho povinnosťou bude prevziať sklady po pani O. a viesť skladové hospodárstvo, vyplýva to zo zápisu z porady zo dňa 04.09.2018. Uviedol to aj svedok Ing. P., ktorý uviedol, že pred podpisom dodatku žalobcu o povinnosti prevziať sklady neinformoval. Žiadny z vypočutých kolegov žalobcu tiež nepreukázal, že žalobca bol na prevzatie skladov vyzvaný pred 04.09.2018. K uvedenému sa vyjadril aj svedok Ing. A., ktorý uviedol, že žalobca povinnosť prevziať sklady, vyhotovovať a spracovať prevodky, príjemky a výdajky v programe PROFIT nemal v náplni preto, lebo to mal vykonávať pán B.; žalobca ho mal do plnenia pracovných úloh len dočasne zaučať. Uvedené tvrdenia boli podľa názoru žalobcu preukázané pracovnými náplňami pána B. a pani O.; žalovaný nevysvetlil, prečo túto činnosť od 01.09.2018 vyžadoval od pána B.. Ak zo zápisov z porad z septembra a októbra 2018 vyplýva, že žalobca mal fyzicky prevziať sklad a povinnosť spracovávať prevodky, príjemky a výdajky do programu PROFIT, je zrejmé, že zamestnávateľ vyvíjal nátlak na zamestnanca, ktorý od roku 2005 vykonáva ekonomické práce. Výsledkom nátlaku malo byť degradovanie žalobcu, jeho nezákonné preradenie zamestnanca na pozíciu skladníka.

3.2 Žalobca argumentoval, že k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny nemohlo dôjsť, nakoľko žalovaný pochybenia žalobcu pri plnení ostatných pracovných úloh nenamietal a z výsluchu svedka Ing. A. vyplýva, že namietané pracovné činnosti by trvali dva dni v mesiaci.

3.3 K ďalšej argumentácii žalovaného žalobca tvrdil, že druh práce - referent menený nebol; nový popis práce, a to vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky nezakladá povinnosť žalobcu prebrať sklad, prebrať skladové hospodárstvo, a to ani v nadväznosti na bod 9 a 15 pracovnej náplne. Druh práce nesmie byť dohodnutý tak neurčito, aby umožňoval zamestnávateľovi pridelovanie akejkoľvek práce. Žalobca považoval za irelevantné, či pracovná pozícia skladník mala zaniknúť k 31.08.2018 alebo nie, sklad žalovaného zrušený nebol. Žalovaný sám tvrdil, že pracovná pozícia skladník mala byť nahradená pozíciou referent materiálovej učtárne a referent výrobného učtárne; ak žalobca mal prevziať časť pracovnej náplne práve po skladníkovi, bolo potrebné porovnať pracovnú pozíciu skladníka a pozíciu žalobcu, resp. osoby, ktorej bolo vedenie skladového hospodárstva zverené. Žalobca preukázal, že sklad mal podľa obsahu pracovnej náplne prevziať pán B.; mal prevziať od 01.09.2018 celú skladovú agendu po pani O.; žalobcovi táto povinnosť z jeho pracovnej náplne, pracovnej zmluvy a ani zo žiadnej organizačnej zmeny nevyplývala. Žalovaný napokon poukázal na skutočnosť, že pokiaľ bola tvrdená organizačná zmena, táto bola účinná až od 01.01.2020; nemožno tak hovoriť o zmene druhu práce žalobcu k 01.09.2018, t.j. pred nadobudnutím účinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene. Pracovná pozícia referent zostala u žalobcu nezmenená;

nebola mu určená zmenená pracovná pozícia na referent materiálovej učtárne. Žalovaný žalobcu zavádzal tak, že mu dal podpísať Dodatok č. 6 k pracovnej zmluve, v tomto zmena druhu práce uvedená nebola a po podpise dodatku začal na žalobcu vyvíjať nátlak, aby žalobca plnil svoje nové a ďalšie pracovné povinnosti, ktoré mu zo zmenenej zmluvy nevyplývali.

3.4 Žalobca sa napokon vyjadril k žalovaným tvrdenej patovej situácii; tvrdil však, že túto spôsobil žalovaný, ktorý prijal nekompetentného človeka bez skúseností a následne nútil žalobcu, aby pochybenie vyriešil namiesto neho bez toho, aby to mal v pracovnej zmluve dohodnuté.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení (replika) k vyjadreniu žalobcu zotrval na podanom odvolaní a dôvodoch v ňom uvedených; s tvrdeniami žalobcu sa nestotožnil. Mal za to, že žalobca v písomnom vyjadrení nepredniesol vo vzťahu k otázkam podstatným pre rozhodnutie žiadne nové argumenty; tvrdenia žalobcu boli dôkazmi žalovaného a svedeckými výpoveďami vyvrátené. Rozsudok súdu prvej inštancie považoval žalovaný naďalej za nesprávny, súdne konanie bolo sprevádzané výraznými prejavmi arbitrárnosti, bez náležitého odôvodnenia, z ktorého by riadne vyplynulo, z akých dôvodov súd prvej inštancie uprednostnil argumentáciu protistrany a nevysporiadal sa s právnou argumentáciou žalovaného. Súd prvej inštancie sa predmetnou kauzou po vrátení veci nezaoberal v súlade s usmernením odvolacieho súdu, v dôsledku čoho došlo opätovne k nesprávnemu rozhodnutiu.

5. Žalobca v ďalšom vyjadrení (duplika) k replike žalovaného zotrval na svojej dovtedajšej argumentácii. Podstatnou argumentáciou zostalo tvrdenie, že žalobca nemal v druhu práce, jeho opise, ani v pracovnej náplni vytýkané prevzatie skladov a spracovanie prevodiek, príjemiek a výdajok uvedené; ak ich v pracovnej zmluve nemal, nemohol ani porušiť pracovnú disciplínu. Zotrval na tvrdení, že povinnosť prevziať sklad žalobcovi nebola oznámená pred podpisom dodatku; neplnenie si bodu 9 a 15 pracovnej náplne, teda 2 bodov z 15, nemôže predstavovať závažné porušenie pracovnej disciplíny. Navyše žalobca si aspoň sčasti bod 9 pracovnej náplne od 01.09.2018 plnil, čo vyplýva zo svedeckej výpovede svedka Ing. A., ako aj Ing. F..

6. Ďalšie relevantné vyjadrenie podané nebolo.

7. Krajský súd, ako funkčne príslušný na rozhodnutie o odvolaní podľa § 34 C.s.p., podané odvolanie preskúmal na pojednávaní konanom dňa 28.04.2022, v rozsahu odvolania podľa § 379 C.s.p. z dôvodov vymedzených v odvolaní podľa § 380 ods.1 C.s.p., doplnil dokazovanie v potrebnom rozsahu. Odvolací súd dospel k záveru, že podané odvolanie je dôvodné, a preto rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalobu, pokiaľ sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné a určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá, zamietol. Odvolací súd zároveň rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III. zrušil.

7.1 Podľa § 388 C.s.p. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zmení, ak nie sú splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

8. Žalovaný na pojednávaní zotrval na podanom odvolaní a dôvodoch v ňom uvedených. K potrebe okamžitého skončenia pracovného pomeru zdôraznil, že z výpovedí vedúcich predstaviteľov žalovaného vyplynulo, že vedenie účtovnej stránky a skladového hospodárstva je jednou z najdôležitejších činností žalovaného; správa povodia je prevádzkový útvar vykonávajúci činnosti v prípade povodní a nepredvídaných udalostí. Aj z toho dôvodu je potrebné, aby fungovalo skladové hospodárstvo aj po jeho účtovnej stránke. Keďže žalobca odmietol vykonávať niektoré činnosti, útvar nemohol riadne fungovať; dochádzalo k rozvratu medzi zamestnancami povodia a takisto ku koncu aj k verbálnym útokom. Žalobcovi bolo dokonca ponúknuté, že sporné činnosti mu budú odobraté, k dohode so žalobcom však nedošlo. Žalovaný situáciu riešil tak, že namietané činnosti boli rozdelené medzi ostatných zamestnancov, vytýkané práce vykonával pán B. a vypomáhala mu pani O. a existovali hrozby výpoveďami, pokiaľ sa situácia nevyrieši. Nastalo aj to, že pán B. nezvládal pracovné činnosti, z podniku odišiel, avšak on počítače ani nemal obsluhovať. Konaním žalobcu tak bola ohrozená kľúčová činnosť žalovaného. Vytýkané činnosti sa vykonávali priebežne každý deň. Žalovaný považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak žalobca odmietol vykonávať činnosť, ktorá bola pre žalovaného kľúčová. Vo vzťahu k organizačnej štruktúre žalovaný uviedol, že pracovnej náplne žalobcu zodpovedá obdobná náplň na inom odštepnom závode; v prípade neprítomnosti zamestnanca na pracovisku sa

jeho činnosť supluje podľa funkcie, akú chýbajúci zamestnanec zastáva. Žalovaný uviedol, že fyzicky mal sklad viesť pán B.; príjemky a výdajky mal odnieť žalobcovi, ktorý ich mal evidovať v špeciálnom účtovnom programe PROFIT. Je pritom bežné, že referenti majú v pracovnej náplni rovnaké pracovné činnosti. Žalovaný sa vyjadril, že pracovná náplň nie je záväzná, záväzná je druh práce. V pracovnej náplni sa nedajú uviesť všetky vykonávané činnosti, ale bolo všeobecne známe, čo sa od žalobcu očakáva. Ako podstatnú skutočnosť žalovaný uviedol, že zásadnými boli mzdové nároky žalobcu a ak mu bolo odmietnuté zvýšenie mzdy, už inú ponuku žalovaného neprijal. Žalovaný je štátnym podnikom, ktorý má platovú politiku danú. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru sa pristúpilo z dôvodu, že žalobca odmietal akékoľvek riešenie.

8.1 Žalobca na pojednávaní zotrval na svojej dovtedajšej argumentácii, ktorá spočívala v dvoch líniách, a to vo vzťahu k bodu 9 a bodu 15 pracovnej náplne, ktorú žalobca plnil. Druhou líniou bola argumentácia spočívajúca v tom, že ostatné svoje pracovné povinnosti si žalobca plnil a nemohlo tak dôjsť k závažnému porušeniu pracovných povinností, ktoré by mali za následok okamžité skončenie pracovného pomeru. Poukázal pritom na skutočnosť, že spracovanie príjemiek a výdajok v počítačovom programe PROFIT mala pôvodne v pracovnej náplni skladníčka pani O.; identickú pracovnú náplň prevzal do svojej pracovnej náplne od 01.09.2018 pán B.. Pokiaľ mal pracovné činnosti prevziať žalobca, mal byť obsah pracovnej náplne pani O. prevzatý do jeho pracovnej náplne. Podľa informácií žalobcu už v lete 2018 bolo zrejmé, že pán B. činnosti na neho kladené nezvládne; vyjadril názor, že vytýkané činnosti mal robiť preto, lebo pán B. ich nezvládal. Napokon uviedol, že ak by aj bral do úvahy prípadné porušenie bodu 9 pracovnej náplne, toto porušenie nemôže byť závažným porušením pracovnej disciplíny spojeným s okamžitým skončením pracovného pomeru. Rozsah činností, ktoré mali prejsť na žalobcu, boli neprimerané vzhľadom k tomu, že došlo k zníženiu jeho platu o 136,-Eur, aj keď mu odbudli niektoré pracovné činnosti, napr. vystavovanie dodávateľských faktúr. Ak sa v minulosti na pojednávaní žalobca vyjadril, že ak by mu vrátili plat, potom by tie činnosti robil, v takomto prípade by muselo dôjsť k zmene pracovnej náplne žalobcu. Ak žalobcovi chceli zmeniť pracovnú náplň, mali to dohodnúť v rámci Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve.

8.2 Z dôvodu, že podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dôkazy nehodnotil v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov, odvolací súd s poukazom na ustanovenie § 384 ods.1 C.s.p. dokazovanie dôkaznými prostriedkami obsiahnutými v súdnom spise zopakoval postupom podľa § 204 C.s.p.; strany sporu vyhlásili, že odpis dôkazov, resp. písomných vyjadrení im bol v priebehu konania doručený. Prečítaním odvolací súd vykonal dôkaz dohodou o zmene pracovnej zmluvy, Dodatkom č. 6, pracovnou náplňou žalobcu, najmä vo vzťahu k bodu 9 a 15 a prečítaním vykonal dôkaz listinou - okamžité skončenie pracovného pomeru.

8.3 Po vykonanom dokazovaní strany sporu zhrnuli svoje názory, vyjadrili sa k dokazovaniu a k právnej stránke veci; žiadne nové relevantné skutočnosti v záverečných rečiach neuviedli.

9. Preskúmaním napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie a obsahu súdneho spisu odvolací súd zistil, že žalobca sa podanou žalobou domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi zo dňa 19.10.2018 je neplatné a že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom založený pracovnou zmluvou zo dňa 14.11.2005 naďalej trvá. Domáhal sa tiež uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zo žaloby vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa považoval žalobca za neplatné; činnosti, ktoré mu vyplývali z náplne práce, vykonával a v jeho pracovnej náplni ako zamestnanca sa nenachádzal bod - fyzické prebratie a spravovanie skladu a ani účtovné vedenie skladu v programe PROFIT a zodpovedanie za pohyby skladových zásob. Zamestnávateľ ho nútil vykonávať prácu, ktorá v pracovnej zmluve dohodnutá nebola a ktorá ohrozovala jeho zdravie.

9.1 Z napadnutého rozhodnutia okresného súdu vyplýva, že tento o nárokoch vyplývajúcich zo žaloby rozhodol čiastočným rozsudkom, keď rozhodol len o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o tom, že pracovný pomer trvá. Z napadnutého rozhodnutia okresného súdu možno vyvodit', že tento založil svoje rozhodnutie na konštatovaní, že zamestnávateľ od zamestnanca požadoval vykonávanie prác, ktoré tento v pracovnej náplni nemá; svoje závery založil predovšetkým na výpovedi svedka Ing. A. A., ktorý potvrdil, že žalobca mal prevziať aj skladové zásoby po pani O., s čím žalobca nesúhlasil a súhlasil

len s vedením účtovníctva v programe PROFIT. Na základe tejto výpovede okresný súd rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 19.10.2018 je neplatné.

9.2 Odvolací súd zdôrazňuje, že vo veci o podanom odvolaní žalovaného už rozhodoval uznesením, č.k. 11CoPr/6/2019-410 zo dňa 20. mája 2020, keď rozsudok okresného súdu (prvý v poradí) zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu potreby ďalšieho dokazovania, ako aj z dôvodu nepreskúmateľnosti rozsudku súdu prvej inštancie (prvého v poradí). Zo zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu vyplýva, že odvolací súd súdu prvej inštancie vytýkal absenciu úvahy o tom, či vytýkané nekonanie žalobcu ako zamestnanca bolo možné subsumovať pod závažné porušenie pracovnej disciplíny, absenciu odpovedí na otázky, či sa žalobca ako zamestnanec dopustil konania vytýkaného zamestnávateľom, či takéto konanie možno považovať za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny a či bol vôbec dôvod nekonanie žalobcovi vytýkať. Ak sa súd prvej inštancie uspokojil len s porovnaním pracovnej náplne predchádzajúcej zamestnankyne (pani O.) a žalobcu, nepoužil akýkoľvek výklad individuálneho právneho aktu - pracovnej zmluvy. Upriamil pozornosť okresného súdu na skutočnosť, že podstatným pre správne rozhodnutie o dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je ustálenie, či práce, ktoré žalovaný ako zamestnávateľ od žalobcu ako zamestnanca vyžadoval a ktoré zamestnanec odmietol vykonávať, možno subsumovať pod dohodnutý druh práce, konkretizovaný a precizovaný v dohodnutej pracovnej náplni. Okresný súd mal v naznačenom smere doplniť dokazovanie, opätovne rozhodnúť a svoje rozhodnutie riadne odôvodniť, aby bolo súladné s ustanovením § 220 ods.2 C.s.p.. Odvolací súd zdôraznil, že odôvodnenie rozhodnutia musí dať vyčerpávajúcu odpoveď na všetky podstatné otázky, ktorými sú v prípade rozhodovania o žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru náležitosti takéhoto jednostranného právneho úkonu, skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, aby tento dôvod nemohol byť zamienený s iným, podstatnou otázkou bola otázka druhu práce a pracovnej náplne žalobcu, a teda na vykonávanie ktorých pracovných činností v prospech zamestnávateľa bol podľa pracovnej zmluvy žalobca ako zamestnanec povinný. Po zhodnotení uvedených otázok mal súd prvej inštancie dať vyčerpávajúcu odpoveď na otázku, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a ak áno, či takéto porušenie je závažným porušením pracovnej disciplíny. Okresný súd mal interpretovať obsah pracovnej zmluvy žalobcu v nadväznosti na jeho pracovné zaradenie a vyhodnotiť pracovnú náplň nielen podľa bodu 9, ale aj podľa bodu 15 a v súvislosti s druhom práce podľa pracovnej zmluvy.

9.3 Okresný súd takto nepostupoval, dokazovanie síce v naznačenom smere doplnil, avšak z napadnutého rozhodnutia je zrejmé, že toto založil predovšetkým na skutočnostiach vyplývajúcich z výpovede svedka Ing. A. bez toho, aby v napadnutom rozhodnutí hodnotil aj ostatné vykonané dôkazy. Súd prvej inštancie tak konal v rozpore so zásadou voľného hodnotenia dôkazov, podľa ktorej súd hodnotí vykonané dôkazy jednotlivito a v ich vzájomných súvislostiach. Navyše, napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie je podľa názoru odvolacieho súdu nepreskúmateľné, vzájomne protirečivé, obsahuje tvrdenia, ktoré strany sporu neuviedli. Len príkladom je možné uviesť konštatovanie súdu prvej inštancie, že žalobca mal súhlasiť s vedením účtovníctva v programe PROFIT (nesprávne skutkové zistenie), okresný súd konštatoval, že po novom pracovnom zaradení vykonával žalobca činnosť - pohyby zásob v programe PROFIT (nesprávne skutkové zistenie) a nesprávne je vymedzená aj skutková podstata porušenia pracovných povinností vedúcich k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Navyše súd prvej inštancie ničím neodôvodnil výrok napadnutého rozhodnutia, ktorým určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným vzniknutý na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005 naďalej trvá. Vadou napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie je aj vada odôvodnenia, keď okresný súd do odôvodnenia rozhodnutia poňal doslovne celú argumentáciu strán sporu, prípadne celý obsah svedeckých výpovedí, dokonca v prvej osobe (tak ako svedkovia vypovedali), čo samo o sebe robí napadnutý rozsudok nezrozumiteľným.

9.4 Odvolací súd zdôrazňuje, že uvedené pochybenia súdu prvej inštancie by inak boli dôvodom pre zrušenie rozhodnutia súdu prvej inštancie postupom podľa § 389 ods.1 písm. b) C.s.p., a teda z dôvodu nepreskúmateľnosti. V danej veci však s poukazom na ustanovenie § 390 C.s.p. odvolací súd rozhodoval sám, nakoľko rozhodnutie súdu prvej inštancie v prejednávanej veci bolo už raz odvolacím súdom zrušené, vec bola vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie a odvolací súd konal a rozhodoval o odvolaní proti novému rozhodnutiu súdu prvej inštancie.

10. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou č. 28/2005 zo dňa 14.11.2005, na základe ktorej bol žalobca ako zamestnanec

zaradený na pracovné miesto ekonomický námestník, s dňom nástupu do práce 15.11.2005. Následne bola pracovná zmluva menená dodatkami, resp. dohodami o zmene pracovnej zmluvy, a to Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 31.07.2007, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2006, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 09.01.2013, Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve zo dňa 20.01.2016, Dohodou č. 5 o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2017 a Dodatkom č. 6 zo dňa 28.08.2018. Z pracovnej náplne žalobcu zo dňa 28.03.2013 vyplýva, že bol zaradený na funkciu referent, pod bodom 11 pracovnej náplne je uvedené vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob. Totožné vyplýva z bodu 11 pracovnej náplne žalobcu zo dňa 13.11.2017 pri pracovnom zaradení referent. Z Dodatku č. 4 o zmene pracovnej zmluvy vyplýva druh práce zamestnanca so stručnou charakteristikou samostatné zabezpečovanie odborných ekonomických agend.

10.1 Z Dodatku č. 6 k pracovnej zmluve vyplýva druh práce zamestnanca a jeho stručná charakteristika: vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky; zodpovednosť za správnosť účtovných dokladov za vypracovanie mesačných a ročných uzávierok; vystavovanie účtovných dokladov, preúčtovania, vedenie účtovnej evidencie a realizácia účtovných operácií s tým, že podrobnejšia pracovná náplň tvorí neoddeliteľnú súčasť dohody. Z pracovnej náplne žalobcu o zaradení do funkcie referent vyplýva pod bodom 9 vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob a pod bodom 15 vykonávanie aj iných prác, ktoré súvisia so zabezpečovaním a plnením úloh v súlade s pracovným zaradením, nariadené nadriadeným vedúcim zamestnancom, prípadne nadriadením útvarom OZ.

10.2 Z listiny - okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 19.10.2018 odvolací súd zistil, že žalovaný ako zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, pričom zamestnávateľ ako dôvod uviedol neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne. Zamestnávateľ konštatoval, že zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu; poukázal na bod 9 a bod 15 pracovnej náplne. V okamžitom skončení pracovného pomeru uviedol nasledovné: „Bolo vám na pracovnej porade dňa 04.09.2018 uložené, aby ste prevzali sklad po pani O., v programe PROFIT zodpovedali za pohyby skladových zásob (t.j. vytvárali príjemky, prevodky a výdajky), čo ste odmietli. Napriek opakovaným výzvam zo strany vašich nadriadených na riadne plnenie pracovných povinností (pracovné stretnutie dňa 17.09.2018, 18.09.2018, 05.10.2018 a dňa 12.10.2018) naďalej odmietate plniť svoje povinnosti zamestnanca vyplývajúce vám z pracovnej zmluvy a pracovnej náplne. Plniť úlohy súvisiace s vyhotovovaním dokladov a výkazov o pohybe zásob odmietate aj napriek viacerým návrhom kompromisného riešenia zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ vám vyšiel v ústrety a vzhľadom na vami deklarovaný zdravotný stav navrhol, že bude vykonávať len účtovné operácie súvisiace s pohybom skladových zásob, pričom fyzicky bude sklad viesť iný zamestnanec. Rovnako vám bolo zo strany zamestnávateľa navrhnuté, že nebude na seba preberať hmotnú zodpovednosť za sklad (hoci v tomto prípade sa dá považovať popísanie dohody o hmotnej zodpovednosti za podmienku na výkon práce), keďže ste hmotnú zodpovednosť odmietli prevziať. Svojim konaním, t.j. neplnením si svojich povinností vyplývajúcich vám z pracovnej zmluvy a náplne práce (vyššie uvedené povinnosti súvisiace s vyhotovovaním dokladov a výkazov o pohybe zásob), ktorú ste dňa 28.08.2018 dobrovoľne podpísali, ste dostali zamestnávateľa do patovej situácie. Zamestnávateľ je nútený vaše pracovné povinnosti už druhý mesiac zabezpečovať prostredníctvom iných svojich zamestnancov, alebo mať nefunkčný sklad, čo je pre zamestnávateľa neúnosné.“ Zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného pomeru poukázal na bod 44 písm. b) pracovného poriadku; konštatoval, že konaním žalobcu ako zamestnanca došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a uviedol, že zamestnanca nie je možné ďalej v pracovnom pomere zamestnávať ani počas výpovednej doby s tým, že pracovný pomer končí dňom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru.

10.3 Z listiny - odvolanie sa voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo dňa 21.10.2018 vyplýva, že žalobca s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasil z dôvodu, že v pracovnej náplni sa nenachádza práca, a to účtovná stránka s využitím výpočtovej techniky. Na pracovných poradách nebola dohoda o tom, že by žalobcovi bola rozšírená náplň práce o bod, ktorý popisuje účtovnú stránku vedenia skladu ako príjem a výdaj materiálu v programe PROFIT. Pokiaľ ide o bod 9 náplne práce, ide o tvorbu dokladov v rôznych aplikáciách mesačnej uzávierke skladov a takisto aj samotné výkazníctvo k skladom, vytvárané v programe Excel. Navyše žalobca uviedol, že úkony príjmu a výdaja materiálu v programe PROFIT neovláda, nebol do nich zaučený, nedostal manuál k práci a neboli mu tak vytvorené

podmienky pre túto prácu. Žalovaný v odpovedi na odvolanie sa žalobcu zotrval na tom, že pracovný pomer so žalobcom bol skončený.

10.4 Z listiny - zápisnica z pracovnej porady zo dňa 12.10.2018 okrem iného vyplývalo, že žalobca sa mal vyjadriť, že neprevezme sklad a nebude vykonávať činnosti s tým súvisiace. Zamestnávateľ žalobcovi vysvetlil, že má viesť účtovnú stránku skladu, t.j. nahadzovať do systému príjmy a výdavky a tie ďalej distribuovať, kým iný zamestnanec bude viesť sklad fyzicky. Žalobca mal zabezpečovať len ekonomickú stránku vecí, a to evidovanie ekonomických dokladov súvisiacich so skladom. Zo zápisnice z pracovnej porady konanej dňa 18.09.2018 vyplýva, že Ing. A. mal prítomných oboznámiť so vzniknutou situáciou, nakoľko na základe pôvodného rozhodnutia mal fyzicky sklad po pani O. prebrať Ing. A. a v programe PROFIT zodpovedať za pohyby skladových zásob (vytvárať príjmy, prevodky a výdavky). Ing. A. odmietol prevziať uvedenú agendu. V zmysle záverov pracovnej porady mal pripraviť stanovisko, prečo odmieta prevziať agendu skladového hospodárstva. Zo zápisnice z pracovnej porady zo dňa 04.09.2018 vyplýva, že mali byť oboznámené zmeny týkajúce sa organizačného usporiadania na správe Povodia v Leviciach a na odštepnom závode Banská Bystrica. K bodu 3 - vysporiadanie účtovníctva, nákupu a skladového hospodárstva bolo uvedené, že Ing. A. fyzicky preberá sklad po pani O., v programe PROFIT zodpovedá za pohyby skladových zásob (t.j. vytvára príjmy, prevodky a výdavky) a pán B. bude ručne viesť skladovú evidenciu (ručne vypíše príjmy, výdavky a skladové karty). Zo zápisnice tiež vyplýva, že všetci prítomní súhlasili s podmienkami a nemali námietky k odovzdávaniu a preberaniu agendy.

10.5 Zo zápisu z pracovného stretnutia zo dňa 05.10.2018 vyplýva, že v zmysle organizačnej smernice žalobcu DR č. 4/2018 vyplýva možnosť úpravy organizačnej štruktúry u žalovaného v zmysle organizačnej smernice v skoršom termíne; zmena zahŕňala zrušenie pracovnej pozície skladník a vytvorenie pracovnej pozície referent materiálovej účtárne a referent výrobných účtárne. Nadriadené orgány súhlasili so zmenou od 01.09.2018. Pracovné zaradenie referent materiálovej účtárne bolo ponúknuté žalobcovi s tým, že jeho náplňou bude účtovná stránka zahrňujúca všetky úkony cez ekonomické programy; fyzicky bude sklad materiálových zásob pridelený referentovi MTZ, ktorý bude zabezpečovať nákup a výdaj materiálu. Zo zápisnice vyplýva, že žalobca pri zvolaní inventúry skladu materiálových zásob oznámil, že s prevzatím skladu nesúhlasí, nakoľko to nemá uvedené v pracovnej náplni a necíti sa, aby prevzal zodpovednosť za hodnotu 50.000,-Eur. Žalobca odmietol prevziať sklad materiálových zásob, žalobca odmietol prevziať sklad aj pri druhom pokuse o vykonanie inventúry. Zo zápisu vyplýva, že žalobca mal vykonávať účtovnú stránku vecí zahrňujúcu všetky úkony cez ekonomické programy; zo zápisu vyplýva stanovisko žalobcu neprevziať agendu, ani nevykonávať žiadne účtovné úkony týkajúce sa príjmu a výdaju zo skladu v programe firmy. Dôvodmi pre takéto stanovisko bolo, že to nemá uvedené v pracovnej náplni, zdravotné dôvody a že sa na to necíti. Uviedol, že ak by jeho pracovná náplň obsahovala aj body týkajúce sa skladového hospodárstva, dodatok k pracovnej zmluve by nebol podpísal. Zo zápisu je zrejmé, že žalobca na svojom postoji zotrval, pracovné stretnutia považuje ako zbytočné, nakoľko neustúpi. Obsahom spisu je žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zástupcom zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce; zo záznamu zo zasadnutia závodného výboru konaného dňa 17.10.2018 je zrejmé, že výbor prerokoval žiadosť zamestnávateľa k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zamestnanca Ing. V. A. a berie ju na vedomie.

10.6 Z organizačnej štruktúry pre úsek ekonomických služieb správy Povodia vyplýva zabezpečovanie materiálno-technického zásobovania skladového hospodárstva a vedenie prehľadu o spotrebe, nákupe a zásobách materiálov pre štatistické hlásenia v rámci Povodia; zatriedňovanie nakúpených tovarov a surovín podľa klasifikácie produkcie. Pre referenta z katalógu druhov prác, pri druhu práce - vykonávanie hospodársko-správnych, ekonomických prác alebo zabezpečovanie častí agend s využitím výpočtovej techniky vyplýva okrem iného zabezpečovanie dodávok materiálov, výrobkov, tovaru, prác a služieb; vedenie agendy skladového hospodárstva organizačnej jednotky. Z pracovného poriadku, jeho článku V - pracovná disciplína bod 44 písm.d) vyplýva, že závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa pracovného poriadku je aj neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne.

10.7 Z ďalších listinných dôkazov vyplýva dohoda, že p. O. bola pôvodne zaradená na funkciu skladník, s charakteristikou práce: „vedenie druhového a kvantitatívneho príjmu tovaru, jeho uskladňovanie a výdaj s využitím výpočtovej techniky, vedenie predpísanej evidencie, kontrolná činnosť, vybavovanie reklamácií“ s pracovnou náplňou - popisom pracovnej činnosti do 1.9.2018 pod bodom 2/ vedenie

predpísanej evidencie a to: „vyhotovovanie výdajok a prevodiek so všetkým náležitostiami v okamihu výdaja a prevodu a ich programové spracovanie pomocou prostriedkov VT vrátane mesačnej uzávierky“ a pod bodom 3/ „vedenie predpísanej evidencie príjmových dokladov a ich spracovanie pomocou prostriedkov VT“. Pracovná náplň p. O. po uzavretí Dodatku č.4 k pracovnej zmluve uvedené body (pracovné činnosti) neobsahuje. J. B. sa stal zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 4.7.2018, s dohodnutým druhom práce hrádzny - hatiar; pôvodná pracovná náplň neobsahuje žiadnu pracovnú činnosť týkajúcu sa vyhotovovania prevodiek a výdajok vo vzťahu k skladovému hospodárstvu. Po uzavretí dodatku č.1 k pracovnej zmluve bol p. B. zaradený na funkciu referent, s dohodnutým druhom práce „zodpovednosť za plynulé a efektívne zásobovanie organizačných jednotiek správy povodia materiálom, výrobkami, prácami a službami; organizovanie, riadenie a zodpovednosť za celú zásobovaciu činnosť správy povodia vrátane skladového hospodárstva, dodržiavanie interných pokynov vrátane Smernice na výdaj materiálu zo skladu“ podľa pracovnej náplne platnej od 1.9.2018 pracovnou činnosťou p. B. bolo: „zodpovednosť za vedenie predpísanej evidencie ako vyhotovovanie príjemok, výdajok a prevodiek so všetkými náležitostiami, zabezpečuje spracovanie evidencie do programu“.

11. Z výpovede svedka Ing. A. A. na pojednávaní dňa 27.6.2019 pred okresným súdom vyplynulo, že od 01. 09. 2018 podnik žalovaného prechádzal na novú organizačnú štruktúru; pozícia „referenta“ žalobcu bola rozčlenená na oblasť výrobnú a materiálnu. Za závažné rozhodnutie považoval zrušenie pracovnej pozície skladníka. Žalobcovi vyplývala povinnosť v rámci skladového hospodárstva podľa bodu 9 pracovnej náplne, a to „Vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob“; porušenie tejto povinnosti bolo dôvodom na skončenie pracovnému pomeru. Z výpovede svedka Ing. F. I., riaditeľa odštepného závodu vyplýva, že niekedy v auguste 2018 bol so žalobcom uzatvorený Dodatok č. 6 k pracovnej zmluve, ktorý mal riešiť prechod jeho povinností na novú pracovnú pozíciu referent materiálovej učtarne. Osobne žalobcovi nepovedal predstavy, aké má, keď žalobca podpíše Dodatok č. 6. Povedal, že podriadení pracovníci to majú priamo v pracovnej náplni. Uviedol, že so žalobcom boli vykonané dve pracovné stretnutia vo vzťahu k jeho pracovnej náplni uvádzané v popise činnosti Dodatku č. 6, a to jedno pred podpisom a druhé pracovné stretnutie po podpise. Predmetom stretnutí bola dohoda o výške mzdy. Uviedol, že vzhľadom k tomu, že mal informáciu o tom, že žalobcov zdravotný stav nie je dobrý, brali túto skutočnosť do úvahy a žalobcovi bolo oznámené, že bude viesť skladové hospodárstvo len formu vkladania údajov do počítača. Fyzický príjem materiálu do skladu a jeho výdaj vykonával iný zamestnanec. Žalobca bol informovaný o tom, čo od neho zamestnávateľ očakáva, a to tak v auguste 2018 na prvom stretnutí, ako aj v októbri 2018 na druhom stretnutí. Ing. F. F., ekonomický námestník žalovaného, uviedol, že bol prítomný na jednom pracovnom stretnutí, kde sa riešil problém zmeny pracovnej činnosti a uzatvorenie Dodatku č. 6 medzi žalobcom a žalovaným. Bolo to v auguste 2018, kde sa preberala agenda, ktorá žalobcu očakávala v súvislosti s vedením skladového hospodárstva. Uviedol, že predstava zamestnávateľa bola taká, že žalobca mal zabezpečiť spracovanie účtovných dokladov skladového hospodárstva v informačnom systéme „PROFIT“. Uviedol, že pokiaľ ide o skladové výdajky, tieto môžu byť vystavené v rámci kalendárneho mesiaca na úrovni jednotlivých správ aj viac ako 40 kusov. Svedok vo vzťahu k pracovnej náplni H. O. uviedol, že na podniku existuje len jeden informačný systém, a to systém „PROFIT“ a tvrdil, že článok 2, 3 popisu pracovnej činnosti H. O., je obsahovo identický s článkom 9 popisu pracovnej činnosti žalobcu uvedený v pracovnej náplni zo dňa 28. 08. 2018.

11.1 Z výpovede svedka J. B. vyplýva, že do augusta 2018 vykonával na závode pozíciu hrádzneho, v septembri 2018 sa mu zmenila pracovná náplň a začal vykonávať nákupcu. Zároveň mu nadriadený oznámil, že je potrebné, aby sa oboznámil s činnosťou, prácou a úkonmi súvisiacimi so skladovým hospodárstvom, pričom do tejto činnosti ho zaučala bývalá skladníčka H. O., ktorá ho však nezaučala evidencii pohybu skladových zásob vo výpočtovej technike (program „PROFIT“). Svedok raz do týždňa fyzicky odovzdal príjemky a výdajky kolegyni, ktorá ich následne spracovávala. Svedkyňa H. O. uviedla, že do 31. 08. 2018 bola na povodí Hrona zamestnaná ako skladníčka. Mala na starosti príjem a výdaj skladových zásob, pričom evidenciu viedla jednak fyzicky, a to vypíňaním príjemiek a výdajok a následne záznamy implementovala do ekonomického programu „PROFIT“. V auguste 2018 mala fyzicky zaučať do činnosti skladníka J. B., vysvetľovala mu ako má na sklad urobiť príjem fyzického tovaru, čo s tým súvisí, čo má vyplniť, čo je to príjemka, ak niekto prišiel zobrat' tovar fyzicky kde nájde tovar, kde ho má zobrat', ako ho má vydať, čo si má dať potvrdiť (výdajka) a všetko čo tieto doklady, dokumenty majú obsahovať, aby to bolo účtovne v poriadku. Zároveň jej bolo vedením oznámené, že má žalobcu zaučať ako písomnú, príjmovú a výdajkovú agendu má ukladať do programu v počítači. Po nahliadnutí svedkyne do jej pôvodnej pracovnej náplni (zo dňa 01. 06. 2014) uviedla, že povinnosť „nahadzovať“

zaregistrované písomné pohyby skladových zásob do počítača jej vyplývali z popisu pracovnej činnosti, a to konkrétne z článku 2 a článku 3.

12. Po zrušení rozsudku súdu prvej inštancie (prvého v poradí) súd prvej inštancie doplnil dokazovanie výsluchmi svedkov D.. P. P., D.. M. B. a Ing. A. A., a to na pojednávaniach dňa 5.1.2020 a 1.7.2021.

12.1 Ing. P. P., v rozhodnom čase riaditeľ Správy povodia dolného Hrona a dolného Ipľa v Leviciach poukázal na organizačnú zmenu u žalovaného, jej postupnú implementáciu s tým, že v priebehu roka (2018) prebiehali rokovania s jednotlivými zamestnancami kto aké úlohy bude preberať. Žalobca mal k týmto veciam výhrady, preberalo sa to zápisnične, bolo mu vysvetlené, prečo to nastáva, aby úlohu prijal do konca roka a že v určitom období bude mať pridelené aj niečo navyše. Nebolo to tak, že pozícia skladníčky prešla na žalobcu; mal robiť jednu z jej činností. Skladové hospodárstvo bolo pre žalovaného veľmi dôležité; ak by uvedená činnosť nebola zabezpečená boli by každodenné prevádzkové problémy. Žalobca viackrát trval na to, že uvedené nemá v pracovnej náplni a tým pádom to odmietal robiť. Zamestnávateľ vec so žalobcom prejednával viackrát, už v auguste (2018), pôvodne si to chcel žalobca premyslieť a potom prišiel s tým, že nesúhlasí. Zamestnávateľ sa ho snažil presvedčiť, bolo potrebné čas do zabezpečenia plnej prevádzky (v zmysle organizačnej zmeny) prežiť. O svojich povinnostiach žalobca vedel a bolo mu prisľúbené, že podklady bude len nahadzovať do digitálnej formy; toto bolo prejednané už pred augustom (2018). Fyzická zodpovednosť bola na pleciah zásobovača. Z uvedeného dôvodu došlo k okamžitému skončeniu pracovnému pomeru; žalobcovi bolo ešte pred tým ponúknuté, že sa mu vytýkaná činnosť zoberie za rovnakých podmienok ako mal pred tým, žalobca to odmietol s nárokom nejakých peňazí keď uviedol, že ak sa mu (mzda) navýši, tak je ochotný. Žalobca odmietol vrátiť sa späť na pozíciu pred týmto zaradením; v istej chvíli odmietol prijať aj to, za čo bojoval. Práca žalobcu sa musela prerozdeliť na ostatných zamestnancov, ktorí to prijali ako mimoriadnu úlohu; z dôvodu zabezpečenia plnej funkčnosti žalovaného; bolo to problematické. Svedok uviedol, že pred podpisom dodatku č.6 k pracovnej zmluve nepovedal, že bude povinný fyzicky prevziať sklady a následne ich aj účtovne zaúčtovať; mal byť pri prevzatí skladu z dôvodu, že to bol žalobca, ktorý to mal dávať do digitálnej formy. Žalovaný následne od mesiaca september 2018 od žalobcu žiadal, aby fyzicky „nahadzoval“ do počítača údaje týkajúce sa príjmu, výdaju a prípadne prevodov skladových zásob. Svedok tiež uviedol, že pán B. mal byť fyzický zásobovač a žalobca to (prácu s počítačom) mal v denno-dennej náplni; vedel to robiť lebo roky robil ekonomického vedúceho. Mal pocit, že žalobca to nahadzovanie do programu neprebral z dôvodu, že je tam obrovská zodpovednosť a tvrdil, že ho zamestnávateľ chce vtiahnuť do problému. Vo vzťahu k mzde žalobcu svedok uviedol, že tento bol v minulosti preradený z vedúceho ekonomického úseku na referenta, bola mu ponechaná neštandardne vyššia mzda; u zamestnávateľa takúto mzdu na jeho pozícii iní referenti nemajú. Keď žalobca odmietal spolupracovať, bol prijatý záver, že sa vráti na štandardný plat referentov v jeho pozícii. Žalobca už dlhšie odmietal robiť niektoré veci, ktoré sa jemu nepozdávali, a to už na pozícii vedúceho ekonóma a aj na pozícii referentskej.

12.2 Q. D.. M. B., predsedníčka odborovej organizácie u žalovaného uviedla, že do problému bola prizvaná ako zástupkyňa zamestnancov; žalobcovi bola ponúknutá funkcia referenta skladového hospodárstva; v povinnostiach žalobcu nebolo fyzické prijímanie materiálu a zodpovednosť za príjem a výdaj materiálu na sklad; žalobca mal robiť len elektronický príjem, výdaj alebo prevod materiálu zo skladu. Žalobca mal len „nahadzovať“ údaje do počítača. Žalobca si vymienil, že bude robiť len určité úkony z pracovnej náplne. Vec konzultovala s odborovým právnikom, ktorý jej uviedol, že odmietanie vykonávania časti pracovnej náplne by mohlo mať za následok postup podľa Zákonníka práce a mohlo by dôjsť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Žalobca svedkyňu s problémom nikdy neoslovil, nebol členom odborovej organizácie. Medzi svedkyňou a žalobcom došlo k verbálnemu konfliktu, keď 11.10.2018 za ňou prišiel do kancelárie a rozkričal sa, prečo sa ho z pozície predsedníčky odborovej organizácie nezastala; svedkyňa naopak žalobcu nabádala, aby ponúkanú zmenu pracovnej náplne prijal aj z dôvodu, že to môže skončiť okamžitým skončením pracovného pomeru.

12.3 Ing. A. A. na ďalšom výsluchu uviedol, že bol bezprostredným nadriadeným žalobcu; vie o tom, že mal robiť evidenciu skladu na počítači a odmietol to. Vtedajší riaditeľ správy Ing. P. na pracovnej porade dal na vedomie, že si predstavuje pomoc žalobcu, aby údaje, ktoré skladník nahadzuje na sklade, žalobca viedol v ekonomickom programe. Žalobca s tým pôvodne súhlasil s tým, že sa to ešte dorieši; následne ale nesúhlasil, k dohode nedošlo a žalobca obdržal rozviazanie pracovného pomeru. Predmetnú činnosť žalobca nemal vykonávať stále, bola to výpomoc maximálne na tri mesiace. Otázku, či porušenie pracovnej disciplíny bolo dôvodné, považoval svedok za hypotetickú; v pracovnom kolektíve

musí byť ale aktivita, spolupatričnosť a tímovosť, je treba robiť aj veci, ktoré nevoňajú, rozhodol ale nadriadený a ten nesie zodpovednosť. Nemal so žalobcom rovnaký pohľad na veci, žalobca ho však rešpektoval. Vyhotoval doklady a výkaz o pohybe zásob tak, ako mu to svedok nariadil a ako to stanovuje účtovníctvo. Skutočnosť, že má žalobca prevziať sklady mu bola oznámená na pracovnej porade, žalobca s tým nesúhlasil, svedok nevedel uviesť, či porada bola pred podpisom dodatku v auguste 2018. Uviedol tiež, že pán B. mal vyhotovovať prevodky, výdajky a viesť program PROFIT; žalobca mu mal pomáhať, preto mal byť prítomný pri odovzdávaní skladu. Pani O. nemohla naučiť p. B. to, čo žalobca, ktorý to zaoberal na export; žalobca bol v tejto oblasti najskúsenejší. Žalobca bol vlastne kontrola cez účtovníctvo a tým pádom aj sklad. Žalobca robil krížovú kontrolu. Na otázku, aby sa vyjadril k žalobcom spravovanej náplni práce bodu, jej bodu 9/ svedok uviedol, že ide o vyhotovovanie dokladov o pohybe zásob. O. mala robiť papierový doklad a žalobca musel sledovať výdajky, lebo je to majetok a spotreba. Nahodí sa to do počítača, lebo je to skladové hospodárstvo. Mal nového skladníka zaučovať, možno by ho zaučil za mesiac, za tri, svedok by nedovolil, aby sa žalobcovi krivdilo. Žalobca si pritom ostatné povinnosti z pracovnej zmluvy plnil. Vytýkané pracovné činnosti by zabrali dva dni za mesiac. Na otázky svedok uviedol, že bolo viacero stretnutí, kedy bolo žalobcovi vysvetlené, čo sa od neho čaká; bolo mu to povedané u riaditeľa pred podpisom dodatku k pracovnej zmluve; činnosť, ktorá spadala do novej pozície po pani O. žalobca robiť nechcel; PROFIT robil, ten musel. Postup žalobcu vnímali ostatní zamestnanci ako precedens, že nemusia robiť to, čo nechcú robiť; O. bola už na inom pracovisku, bolo sa potrebné dohodnúť, aby v určitom čase bola na skladovom hospodárstve, čo už bola komplikácia.

13. Žalobca v rámci svojej výpovede na pojednávaní dňa 10.06.2019 uviedol, že v auguste mu bolo Ing. P. a Ing. A. predstavené nové usporiadanie ekonomického úseku, kde on mal vykonávať referenta materiálovej účtarne. Bol upozornený, že so mzdou pôjde nižšie, časť práce mu mala ubudnúť. Na konci augusta boli vypracované nové pracovné náplne; žalobca zistil, že išiel s platom dole o 180,-Eur, z náplne práce mu odbudli dva body týkajúce sa odberateľských faktúr a pribudli štyri body týkajúce sa mobilných telefonov s tým, že žalobcovi zobrali podstatnú časť základnej mzdy, s tým nesúhlasil, že žiaden dodatok, ani pracovnú náplň, ani mzdový dekrét nepodpíše. Napokon sa dohodli na mzde 900,-Eur mesačne, pričom predtým bolo na dekréte uvedené 856,-Eur. Žalobca podpísal pracovnú náplň, dodatok aj dekrét, nebolo v nich nič na čom by sa nedohodli. Začiatkom septembra 2018 pán B. začal preberať sklady od O., avšak od žalobcu vyžadovali inventúrne súpisy majetku. Zamestnávateľ sa rozhodol ústne meniť pravidlá, začali žalobcu pozývať na rôzne rokovania. Zápisnicu zo dňa 04.09.2018 považoval žalobca za sfaľovanú; pravdou totiž je, že zásobovač má prevziať všetky sklady. Žalobca mal viesť v programe príjem a výdaj materiálu, a teda účtovnú stránku, žalobca s tým nesúhlasil. Prebiehali ďalšie rokovania s cieľom presvedčiť žalobcu, aby robil príjem a výdaj materiálu v programe, žalobca s tým nesúhlasil, uviedol, že to nemá v náplni práce; v náplni práce musel mať body, ktoré mala v náplni práce skladníčka. Ide o prácu rozsiahlejšieho charakteru. Dňa 17.09.2018 už niektoré veci neplatili, sklady mal prevziať cez inventúru žalobca protokolárne a robiť príjem, výdaj ručne, fyzicky a aj vypisovať doklady. Toto by žalobcu veľmi zaťažilo, išlo o rozsiahlu náplň práce a toto žalobca odmietol. Žalobcovi bolo predložené inventúrne súpisy, aby ich prevzal od pani O., znamenalo by to prejsť si každú položku, robiť inventúru materiálu v skladoch. Žalobca uviedol, že to neprevezme, že to nemá v náplni práce. Žalovaný chcel, aby to žalobca robil v programe, účtovnú stránku. Z uvedeného je pre žalobcu zrejmé, že ho chceli prinútiť, zlomiť, aby sklady prijal; je zrejmé, že mu to bolo prikazované direktívnym spôsobom. Aj 05.10.2018 bol u riaditeľa správy Povodia na neho vyvíjaný tlak, žalobca už ustupovať nechcel, komunikoval do Banskej Bystrice s nadriadenými zložkami, že to už nemá nič spoločné s demokraciou. Podľa stretnutia u riaditeľa odštepného závodu už nemusel prevziať sklady, mal viesť účtovnú stránku skladov v programe, na tom sa nedohodli. Nebolo mu ponúknuté adekvátne zvýšenie platu vzhľadom k nárastu práce. Podľa skladníčky 50% jej práce predstavovala účtovná stránka, nemalo to pre žalobcu význam prijať nižší plat a mať viac roboty. Súhlasil by len vtedy, ak by mu dali naspäť plat, čo mu zobrali; navrhol 400,-Eur mesačne. Pokiaľ ide o bod 9, tam išlo o výkazníctvo k skladom, ktoré žalobca každý mesiac vyhotovoval. Napokon 19.10.2018 už dostal výpoveď.

13.1 Žalobca ďalej poukázal na pracovnú náplň pána B., podľa ktorej mal tento zamestnanec zodpovedať za sklady, vrátane účtovnej stránky príjmu a výdaja materiálu v programe; mal tak zato, že tvrdenie žalovaného neobstojí, že to mal vykonávať žalobca, ak to mal v pracovnej náplni pán B.. Pracovná náplň žalobcu také body neobsahovala. Žalobca uzavrel, že bol prepustený z bodov, resp. obsahu náplne práce, ktorú mal v pracovnej náplni pán B., referent materiálno-technického zabezpečenia.

13.2 K bodu 9 náplne práce žalobca uviedol, že tento on v praxi realizoval už od roku 2013, kedy vyhotovoval súpis materiálových zásob za ten ktorý mesiac kalendárneho roka na základe listinných podkladov, ktoré mu odovzdávala pravidelne vtedajšia skladníčka. Išlo o skladové výdajky ako aj príjmové doklady. On z predložených listín robil mesačnú uzávierku, z výdajkových dokladov musel vyčleniť výdajky, ktoré sa týkali drobného majetku ako aj osobných ochranných prostriedkov. Tento materiál sa zapisoval do inej kolónky. Z drobného materiálu musel vytvoriť nový doklad; z dokladov, ktoré sa týkali drobného majetku vytvoriť ďalší osobitný doklad, ktorý slúžil na zaúčtovanie, čo v konečnom dôsledku robil žalobca.

13.3 Žalobca poukázal na skutočnosť, že podľa novej pracovnej náplne mu odbudla pracovná činnosť - vystavovanie odberateľských faktúr, čo predstavovalo 15% pracovnej aktivity; to čo mal robiť po odchode pani O., bol nárast o 50%. Rozdiel časového nárastu na vedenie agendy, resp. výkon pracovnej činnosti tak bol nárast o 35%. Žalobca mal zato, že pracovná náplň pani O. bola prevzatá do pracovnej náplne pána B., on vyžadovanú činnosť v popise pracovnej časti nemal ani v jednom bode, zamestnávateľ to od neho vyžadoval.

13.4 Na pojednávaní konanom dňa 05.10.2020 žalobca zotrval na svojich predošlých vyjadreniach, poukázal na pracovné činnosti, ktoré vykonával pred 01.09.2018, za ktoré mu patrila mzda vo výške 1.035,-Eur. Zopakoval tvrdenie o tom, že mu od 01.09.2018 mali byť odňaté odberateľské faktúry, táto agenda mala prejsť pod kolegyňu a bolo mu uvedené, že prejde pod neho celý manažment ohľadne mobilných telefónov. V auguste 2018 bol pripravený platový dekrét s dodatkom pri uvedenej mzde 856,-Eur; išiel príjmovo dosť dole. Najprv zamestnávateľovi povedal, že so znížením mzdy súhlasiť nebude, nepodpíše ani pracovnú náplň. Nasledovalo vyjednávanie ohľadom mzdy, dohodli sa na mzde vo výške 900,-Eur, žalobca dodatok podpísal v plnom rozsahu. Išiel tak dole o 135,-Eur mesačne a navyše v septembri ešte vyhotovoval odberateľské faktúry. Následne robil s náplňou práce, ktorú si prečítal; bod 9 pracovnej náplne vysvetľoval aj právnej zástupkyňi žalovaného, aj e-mailom. Zdôrazňoval, že ten bod hovorí o výkazníctve, išlo o účtovné operácie z globálneho charakteru, nie dlhšie nahadzovanie každej príjemky.

13.5 Pokiaľ ide o pojem výkaz o pohybe zásob, žalobca uviedol, že skladníčka nahadzovala jednotlivé konkrétne položky do počítača, do softwarového systému PROFIT, on mal na konci mesiaca pracovať s týmito vstupmi a výstupmi v rámci skladových zásob, mal vypracovať písomný výkaz stavu materiálových zásob na každom sklade. Žalobca v podstate porovnával a kontroloval, či sedí príjem a výdaj s konečným stavom, ktorý bol skladníčkou do záznamu uvádzaný. Išlo o krížovú kontrolu účtovníctva.

13.6 Po 28.08.2018 zamestnávateľ od neho chcel, aby fyzicky prevzal všetky dotknuté sklady na organizačnej jednotke; vyžadovalo to urobiť fyzickú prebierku, fyzickú inventúru. Následne by musel suplovať pracovnú náplň skladníčky, ktorá z organizácie odchádzala na inú pozíciu. Výdaj zo skladov sa pritom realizoval prakticky každý deň, na každý výdaj skladník urobil zápis do skladového hospodárstva v počítači, kde konkrétnu položku odškrtol komu a kedy bola vydaná. Žalobca pritom pravidelne robil podklad pre skladníčku, rozúčtoval materiálové zložky každej faktúry, bola to pomôcka pre skladníčku, aby vedela, ktorú položku má kde zaúčtovať. Následne žalobca robil ďalšie fakturačné úkony. Náplňou dovtedajšej činnosti bola fyzická evidencia, príjem a hlavne výdaj materiálu zo skladu, fyzicky veľmi obtiažna. Žalobca by to veľmi obtiažne fyzicky zvládol, nakoľko po čase by sa to ani zvládať na jednu osobu nedalo. Popísal pritom aj ďalšiu svoju činnosť, mal na starosti výkazníctvo stravy, robil aj evidenciu a označovanie drobného majetku. Žalobca napokon zdôraznil, že pred podpisom Dodatku č. 6 a zmenou pracovnej náplne mu nebolo nikým povedané, že po uzatvorení Dodatku č. 6 bude fyzicky viesť skladové hospodárstvo. Ak by to ktokoľvek z vedúcich zamestnancov čo len naznačil, žalobca by Dodatok č. 6 za žiadnych okolností nepodpísal.

14. Podľa § 42 ods.1 Zákonníka práce pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

14.1 Podľa § 47 ods.1 písm.b) Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

14.2 Podľa § 54 Zákonníka 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.

14.3 Podľa § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

14.4 Podľa § 68 ods.2 Zákonníka práce 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.

14.5 Podľa § 70 Zákonníka práce Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

14.6 Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

14.7 Podľa § 77 Zákonníka, práce, 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.

14.8 Podľa § 79 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

15. Žalobca žalobou žiadal určiť, že okamžité skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 14.11.2005 dané zamestnávateľom 19.10.2018 je neplatné, žiadal určiť, že pracovný pomer naďalej trvá a domáhal sa zaplata náhrady mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru.

15.1 Právna teória považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za jednostranný právny úkon, adresovaný v danom prípade zamestnávateľom zamestnancovi; okamžité skončenie pracovného pomeru má charakter výnimočnosti v porovnaní s inými formami skončenia pracovného pomeru, a to v dôsledku osobitných dôvodov a účinkov, ktoré okamžité skončenie pracovného pomeru medzi účastníkmi pracovnej zmluvy vyvoláva. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru. Týmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny, a to prinajmenšom z nedbanlivosti zamestnanca. Z jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa je zrejmé, že dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru bol záver, že zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Závažné porušenie pracovnej disciplíny preukazuje zamestnávateľ, ktorý je povinný preukázať konkrétne správanie zamestnanca porušujúce pracovnú disciplínu ako aj skutočnosť, že takéto porušenie pracovnej disciplíny sa stalo zavinením (čo aj z nedbanlivosti) zamestnanca.

15.2 Podstatné je, či došlo pri porušení pracovnej disciplíny závažným spôsobom; pri iných formách porušenia pracovnej disciplíny, menej závažnom porušení pracovnej disciplíny okamžité skončenie pracovného pomeru neprichádza do úvahy pod sankciou neplatnosti. Posúdenie stupňa porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom je na posúdení zamestnávateľa; v praxi zamestnávateľa v pracovnej

zmluve, prípadne v kolektívnej zmluve alebo iných dokumentoch vymedzujú, čo považujú za menej závažné a čo za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 36 ods.1 písm.b) Zákonník práce vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca a to aj z neobľahosti a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3Cdo/173/2006). Zamestnávateľ tak môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak jeho konanie dosiahlo po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prihliada k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú vykonáva, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo; prihliada tiež k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa, prípadne, či zamestnanec svojím konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu a v akej výške. Podstatné pre rozhodovanie o žalobe o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je, že súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí určité konanie zamestnanca v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise.

15.3 K okamžitému skončeniu pracovného pomeru sa vyjadril Najvyšší súd Slovenskej republiky aj v uznesení sp.zn. 5 Cdo/95/2009 zo dňa 29. apríla 2010 v ktorom konštatoval, že „okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovnému pomeru medziiným musí byť 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 (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods.1 Zákonníka práce). 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 prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť“.

15.4 V zmysle vyššie uvedeného tak okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom musí byť urobené v písomnej forme, adresované a doručené zamestnancovi; musí v ňom byť uvedený dôvod, pre ktorý zamestnávateľ pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru; tento musí byť uvedený tak, aby nebol zameniteľný s iným dôvodom; pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru sa vyžaduje dodržanie lehoty uvedenej v ustanovení § 68 ods.2 Zákonníka práce a v konečnom dôsledku okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádza prerokovanie (nevyžaduje sa súhlas) so zástupcami zamestnancov.

16. V prejednávanej veci nebolo sporné, že žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 14.11.2005; pracovná zmluva bola menená dodatkami, naposledy pred skončením pracovného pomeru dodatkom č.6 zo dňa 28.8.2018. Je zrejmé, že písomná forma právneho úkonu - okamžitého skončenia pracovného pomeru bola dodržaná, prejav vôle zamestnávateľa je zrejmý a určitý (skončiť okamžite pracovný pomer so zamestnancom), prejav vôle došiel zamestnancovi - listina označená ako Okamžité skončenie pracovného pomeru bola žalobcovi ako zamestnancovi doručená; z obsahu spisu je rovnako zistiteľné, že okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádzalo prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Pokiaľ ide o lehotu uvedenú v ustanovení § 68 ods.2 Zákonníka práce, táto bola dodržaná; zo zisteného skutkového stavu vyplýva, že namietanú pracovnú činnosť žalobca odmietol vykonávať najskôr od 1.9.2018 (účinnosť dodatku č.6 k pracovnej zmluve zo dňa 28.8.2018); zo zápisnice z porady zo dňa 12.10.2018 vyplýva, že žalobca vytykanú činnosť - zabezpečovanie ekonomickej stránky veci - evidovanie ekonomických dokladov súvisiacich so skladom naďalej nevykonával. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 19.10.2018.

16.1 Z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru vyplýva, že dôvodom pre takýto postup zamestnávateľa bolo tvrdené neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne. Zamestnávateľ poukázal pritom nielen na bod 9 pracovnej

náplne (vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob), ale aj na bod 15 pracovnej náplne (vykonávanie aj iných prác, ktoré súvisia so zabezpečovaním a plnením úloh v súlade s pracovným zaradením nariadené nadriadeným vedúcim zamestnancom, prípadne nadriadeným útvarom OZ). V konkrétnostiach zamestnávateľ subsumoval pod závažné porušenie pracovnej disciplíny nasledovný skutkový stav: „Na základe takto zmenenej pracovnej náplne Vám bolo na pracovnej porade dňa 4.9.2018 uložené aby ste prevzali sklad po p. O., v programe Profit zodpovedali za pohyby skladových zásob (t.j. vytvárali príjemky, prevodky a výdajky), čo ste odmietli. Napriek opakovaným výzvam zo strany Vašich nadriadených na riadne plnenie svojich pracovných povinností (pracovné stretnutie dňa 17.9.2018, 18.9.2018, 5.10.2018 a dňa 12.10.2018) naďalej odmietate plniť svoje povinnosti zamestnanca vyplývajúce Vám z Pracovnej zmluvy a pracovnej náplne. Plniť úlohy súvisiace s vyhotovovaním dokladov a výkazov o pohybe zásob odmietate aj napriek viacerým návrhom kompromisného riešenia zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ Vám vyšiel v ústrety a vzhľadom na Vami deklarovaný zdravotný stav navrhol, že budete vykonávať len účtovné operácie súvisiace s pohybom skladových zásob, pričom fyzicky bude viesť sklad iný zamestnanec. Rovnako Vám bolo zo strany zamestnávateľa navrhnuté, že nebudete na seba preberať hmotnú zodpovednosť za sklad (hoci v tomto prípade sa dá považovať podpísanie dohody o hmotnej zodpovednosti za podmienku na výkon práce), keďže ste hmotnú zodpovednosť odmietli prevziať.“ V ostatnej časti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ argumentuje, že popísané konanie je závažným porušením pracovnej disciplíny v zmysle platného pracovného poriadku a dôvodí, prečo zamestnanca nemôže ďalej zamestnávať.

16.2 Odvolací súd je toho názoru, že popísané konanie žalobcu ako zamestnanca dostatočne vymedzuje dôvod, pre ktorý žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer, a teda, že nevykonával (resp. odmietol vykonávať) prácu, ktorá mu má vyplývať z pracovnej zmluvy a pracovnej náplne; žalovaný konkretizoval aj jednotlivé pracovné činnosti, ktoré žalobca odmietol vykonávať. Žalobca to ani nepoprel, len tvrdil, že uvedené pracovné činnosti mu z pracovnej zmluvy a ani z pracovnej náplne nevyplývali.

16.3 Z ustanovení pracovného poriadku žalovaného (čl.V. bod 44 písm. d/) je zrejmé, že žalovaný ako zamestnávateľ vymedzil, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje okrem iného neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne.

16.4 Napokon možno konštatovať, že skutkové vymedzenie dôvodu, pre ktorý došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru je dostatočne určité, a teda, že žalobca ako zamestnanec odmietol plniť svoju povinnosť vyplývajúcu z pracovnej zmluvy - vykonávanie účtovných operácií súvisiacich s pohybom skladových zásob. Z formulácie skutkového deja zamestnávateľom vyplýva, že zamestnávateľ upustil od pôvodne vyžadovanej pracovnej činnosti (prevziať sklad po p. Hanuskovej a v programe PROFIT zodpovedať za pohyby skladových zásob; vytvárať príjemky, prevodky a výdajky) tým, že fyzicky mal sklad viesť iný zamestnanec.

17. Žalobca ani netvrdil, že žalovaným požadované pracovné činnosti vykonával, resp. ich neodmietol vykonať; argumentáciou žalovaného bolo tvrdenie, že vykonávať účtovné operácie súvisiace s pohybom zásob v programe PROFIT (vyhotovovať príjemky, prevodky a výdajky) mu z pracovnej náplne nevyplývalo a táto pracovná činnosť vyplývala z pracovnej náplne iného zamestnanca.

17.1 Na jednotlivé pracovné povinnosti odvolací súd nahliadal vo vzájomných súvislostiach, nielen podľa doslovného uvedenia v pracovnej náplni k pracovnej zmluve, ale v kontexte celého pracovnoprávneho vzťahu, pracovnej zmluvy, pracovnej náplne, druhu práce, pracovného zaradenia a vnútorných predpisov žalovaného (pracovný poriadok). Je zrejmé, že v osobe žalovaného ide o štátny podnik s rozsiahlou organizačnou štruktúrou, majúcou odštepne závody, ktoré sa delia na ďalšie organizačné útvary. Na tieto sa vzťahuje určitá organizačná štruktúra. Žalobca bol zaradený na útvare ekonomických činností, ktorý má podľa pracovného poriadku jedného vedúceho a štyroch referentov; referentská náplň práce vyplýva z pracovného poriadku, ktorý určuje charakter pracovných činností referenta v jeho širšom rozsahu; zamestnanci žalovaného sa na konkrétnom útvare aj vzájomne zastupujú; jednotlivé pracovné činnosti tak robí celý útvar ekonomických činností v spolupráci a kooperácii jednotlivých jeho zamestnancov (referenti a vedúci).

17.2 V kontexte vyššie uvedeného a zásady, že zamestnanec je súčasťou celku (pracovného kolektívu) je nutné pri zisťovaní jednotlivých pracovných činností postupovať od všeobecnej úpravy (pracovný

poriadok a definícia pracovných činností referenta na úseku ekonomických činností) k úprave osobitnej, uvedenej v pracovnej zmluve. Druh práce u žalobcu ako zamestnanca bol dohodnutý ako „vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky; zodpovednosť za správnosť účtovných podkladov, za vypracovanie mesačných a ročných uzávierok; vystavovanie účtovných dokladov, preúčtovania, vedenie účtovnej evidencie a realizácie účtovných operácií“.

17.3 Dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru bolo, že žalobca odmietol vykonávať účtovné operácie súvisiace s pohybom skladových zásob (od prvotného pokynu prebratia skladu žalobcom zamestnávateľ odstúpil). Podľa názoru odvolacieho súdu vytýkaná pracovná činnosť zodpovedá dohodnutému druhu práce; účtovné operácie súvisiace s pohybom skladových zásob nepochybne spadajú pod definíciu vykonávania ekonomických prác; vystavovanie účtovných dokladov a vedenie účtovnej evidencie. Ide pritom o pracovné činnosti vykonávané úsekom ekonomických činností, na ktorý bol žalobca zaradený. Ak žalobca mal (a odmietol) vykonávať pracovnú činnosť - vyhotovovanie príjmov, prevodiek a výdajok v účtovnom programe PROFIT, táto účtovná operácia spadá pod dohodnutý druh práce, nijako sa z neho obsahovo nevymyká a možno ju subsumovať aj pod dohodnutý popis pracovnej činnosti, a to vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob (bod 9/ pracovnej náplne).

17.4 Ak žalobca poukazoval na skutočnosť, že predmetnú pracovnú činnosť mal uvedenú v pracovnej náplni už pred uzavretím dodatku k pracovnej zmluve (28.8.2018) a k rozšíreniu pracovnej náplne o vytýkané činnosti nedošlo, odvolací súd zdôrazňuje, že vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob nemusia byť nevyhnutne iba činnosti, ktoré žalobca vykonával a ktoré vo svojom stanovisku popísal. Vyhotovovanie dokladov a výkazov o pohybe zásob sa javí ako komplexná činnosť zahŕňajúca nielen fyzické vyhotovenie dokladov v papierovej forme (ktorú mal fyzicky robiť iný zamestnanec); „nahadzovanie“ účtovných dokladov do počítačového programu je finalizácia celej činnosti súvisiacej so skladovým hospodárstvom (pohyb zásob). Uvedené platí najmä z dôvodu organizačnej štruktúry zamestnávateľa, rozdeleného na odštepne závody a povodia, kedy práve evidencia v účtovnom programe poskytuje celej organizačnej štruktúre zamestnávateľa konkrétnu informáciu o stave skladov na jednotlivých organizačných zložkách, čo sa pri činnostiach žalovaného javí nevyhnutné.

17.5 Napokon odvolací súd poukazuje aj na bod 15/ pracovnej náplne žalobcu, síce pomerne široko koncipovaný, ale s prihliadnutím na pracovné zaradenie žalobcu (referent) a druh práce (vykonávanie ekonomických prác alebo zabezpečovanie časti agend s využitím výpočtovej techniky) nemožno dôvodne tvrdiť, že vytýkané pracovné činnosti s druhom práce žalobcu nijako nesúvisia. Odvolací súd tak má zato, že pracovná zmluva žalobcu a jeho pracovná náplň dopadá presne na činnosti, ktoré žalobca odmietol vykonávať.

17.6 Spornou skutočnosťou bolo, či žalobca vedel, aké práce má po uzavretí Dodatku č.6 k pracovnej zmluve vykonávať. Uvedené však vyplýva z vykonaného dokazovania, z výpovedí svedkov, medzi ktorými sú vedúci zamestnanci žalovaného ako aj jeho priamy nadriadený. Kým svedok D. I. k predzmluvným rokovaniam uviedol, že sa týkali len mzdových nárokov žalobcu, svedok Ing. F. výslovne uviedol, že už v auguste 2018 sa preberala agenda, ktorá sa od žalobcu očakávala v súvislosti s vedením skladového hospodárstva a predstava bola, že žalobca mal zabezpečiť spravovanie účtovných dokladov skladového hospodárstva v informačnom systéme PROFIT. Skutočnosť, že zamestnávateľ uvedenú pracovnú činnosť súvisiacu so skladovým hospodárstvom so žalobcom prerokoval už v auguste 2018 vyplýva aj z výpovede svedka Ing. P.. Svedok Ing. A. nevedel uviesť, či táto problematika bola so žalobcom prebratá už pred uzatvorením Dodatku č.6. Skutočnosť, či so žalobcom žalovaný o povinnosti viesť účtovnú evidenciu v súvislosti so skladovým hospodárstvom prerokoval už pred uzatvorením Dodatku č.6 nie je podporená žiadnym listinným dôkazom.

17.7 Podstatné je, že zápisnica z pracovnej porady zo dňa 4.9.2018 uvedené potvrdzuje; najneskôr od 4.9.2018 žalobca vedel, čo zamestnávateľ od neho požaduje. Vývojom situácie žalovaný odstúpil od požiadavky prebratia skladu a žalobcovi prikázal viesť účtovnú evidenciu v programe PROFIT; fyzicky mal sklad viesť iný zamestnanec. Je tak preukázané, že v rozhodnom období žalobca vedel o príkaze zamestnávateľa, aká pracovná činnosť sa od neho vyžaduje; uvedenú pracovnú činnosť odmietol vykonávať.

17.8 Z uvedeného odvolací súd vyvodil, že žalobca skutočne porušil svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a pracovnej náplne, keď pracovné činnosti, uložené mu pokynom zamestnávateľa a ktoré možno subsumovať pod činnosti uvedené v bode 9/ a 15/ pracovnej náplne a ktoré sa nevymykajú druhu práce v pracovnej zmluve a sú súladné s pracovnými činnosťami referenta na úseku ekonomických služieb odmietol vykonávať.

18. Žalovaný ako zamestnávateľ tvrdil, že vytýkané porušenie pracovnej zmluvy a pracovnej náplne je závažným porušením pracovnej disciplíny, nakoľko to vyplýva z konkrétneho ustanovenia pracovného poriadku. Odvolací súd zdôrazňuje, že v tejto otázke nie je definíciou závažného porušenia pracovnej disciplíny viazaný.

18.1 Žalobca tvrdil, že jednou z činností, ktoré vykonáva, sú činnosti ktoré súvisia s mimoriadnymi udalosťami, záplavami, povodňami alebo inými náhlymi udalosťami, ktoré je potrebné odstraňovať alebo im zabráňovať neodkladne a z toho dôvodu musí mať funkčné skladové hospodárstvo. Uvedené tvrdenie vyhodnotil odvolací súd ako dôvodné. Z povahy uvádzaných činností žalovaného sa javí nepochybné, že evidencia skladových zásob, ktoré sa využívajú (aj) na odstraňovanie náhlych udalostí, je potrebná nielen pre účely jednotlivých odštepných závodov, jednotlivých povodí, ale aj medzi jednotlivými organizačnými zložkami navzájom ako aj medzi ústredím a jeho organizačnou zložkou. Bez dôslednej evidencie v počítačovom programe, dostupnom zo všetkých organizačných zložiek žalovaného, môže jednotlivý sklad vykazovať nesprávnu (falošnú) informáciu o tom, v akom stave sa ten ktorý sklad nachádza, aké sú v ňom dostupné prostriedky na odvrátenie živelných pohrôm, čo môže mať neželané následky. Operatívnosť skladového hospodárstva je pre vykonávanie činností žalovaného nevyhnutá; ak došlo k odmietnutiu vykonávania s tým súvisiacich činností, došlo k ohrozeniu reálneho fungovania žalovaného ako štátneho podniku zriadeného za určitým účelom.

18.2 Odvolací súd v tomto smere prihliadal aj na osobu žalobcu, ktorý bol v minulosti ekonomickým námestníkom žalovaného; uvedené skutočnosti, potreba operatívneho vedenia skladov mu musela byť známa.

18.3 Zároveň, pokiaľ ide o mieru zavinenia odvolací súd zohľadnil skutočnosť, že zo strany žalobcu išlo o úmyselné konanie; z vykonaného dokazovania je zrejmé, vykonávanie akých činností od neho žalovaný požaduje, napriek viacerým rokovaniam vyplývajúcim z predložených zápisníc z pracovných porád uvedených činností odmietol vykonávať. Nešlo o jednorazové odmietnutie vykonania nejakej činnosti, ale o stav, ktorý od 1.9.2018 trval až do okamžitého skončenia pracovného pomeru.

18.4 Pokiaľ ide o dovedajšie plnenie pracovných povinností odvolací súd konštatuje, že žalovaný nepreukázal, že by v minulosti žalobcu upozornil na neplnenie povinností zamestnanca s upozornením na možné pracovnoprávne následky. Z výpovedí niektorých svedkov - nadriadených zamestnancov vyplýva, že žalobca už dlhšie odmietal vykonávať niektoré veci, ktoré sa jemu nepozdávali, a to už na pozícii vedúceho ekonóma aj na pozícii referentskej (Ing. P.), resp. že v pracovnom kolektíve musí byť aktivita, spolupatričnosť a tímovosť, je potrebné robiť aj veci, ktoré nevoňajú (Ing. A.).

18.5 Navyše z vykonaného dokazovania vyplýva, že k porušeniu pracovnej disciplíny došlo v čase implementácie organizačnej zmeny, ktorá síce mala byť účinná od 1.1.2020; je zrejmé, že na plný prechod na novú organizačnú štruktúru sa zamestnávateľ pripravoval (aj) na pracovisku, na ktorom bol žalobca zaradený, už v lete roku 2018. Organizačná zmena niekedy prináša aj určité problémy, najmä pri novom rozdelení konkrétnych pracovných činností, uvedené žalobca nijako nezohľadnil a príkaz zamestnávateľa odmietol vykonať práve v priebehu čiastočnej reorganizácie.

18.6 Napokon odvolací súd poukazuje na argumentáciu žalovaného o tom, že (ne)konanie žalobcu vnieslo nedôveru aj do pracovnoprávných a osobných vzťahov na pracovisku žalovaného, hrozby výpovedí v dôsledku odopretia plnenia pracovných úloh žalobcom; uvedenú situáciu musel žalovaný riešiť mimoriadnymi pracovnými úlohami iných zamestnancov.

18.7 S prihliadnutím na vyššie uvedené odvolací súd vyhodnotil v zhode so žalovaným porušenie pracovnej disciplíny ako závažné, ako predpoklad uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru.

19. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody argumentácia žalobcu k neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je dôvodná. Odvolací súd nemal pochybnosti, že žalobcovi bolo najneskôr 4.10.2018 známe, aké pracovné činnosti od neho zamestnávateľ vyžaduje; z niektorých vykonaných dôkazov, najmä svedeckých výpovedí vyplýva, že otázka skladového hospodárstva a s tým súvisiace prebratie skladov bolo so žalobcom prerokované ešte pred podpisom dodatku č.6 k pracovnej zmluve. V konečnom dôsledku po 1.9.2018 bolo zo strany zamestnávateľa ustálené, že od žalobcu nevyžadoval fyzické prebratie skladov ale iba vedenie evidencie skladov v počítačovom programe PROFIT (vyhotovovanie príjemok, prevodiakov a výdajok v programe PROFIT). Je nepochybné, že žalobca o tomto príkaze zamestnávateľa vedel, rovnako je nepochybné, že vykonávať túto pracovnú činnosť odmietol.

19.1 Argumentácia žalobcu, že na prácu v počítačovom programe PROFIT nebol zaučený neobstojí; žalobca ani nepožiadaval o zaučenie v ňom s argumentom, že uvedenú pracovnú činnosť vykonávať nebude nakoľko to nemá v náplni práce. Vzhľadom na preukázanú dovtedajšiu pracovnú činnosť žalobcu ako referenta vykonávajúceho účtovníckej práce v počítačových programoch odvolací súd nemá pochybnosť o tom, že zvládnutie prác aj v počítačovom programe PROFIT by bola po prípadnom zaučení žalobcu formalita.

19.2 Žalobca tvrdil, že vytýkaná pracovná činnosť pre neho znamenala neúmerné pracovné zaťaženie, pri súčasnom znížení mzdy. Uvedené pre účely vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru neobstojí; priamy nadriadený žalobcu odhadol pracovnú zaťaženosť v súvislosti so spracovaním príjemok, prevodiakov a výdajok na dva dni v mesiaci, čo predstavuje 10% pri predpokladaných 20 pracovných dňoch v mesiaci. Vysvetlenie k zníženiu mzdy žalobcu poskytol v rámci svojej výpovede Ing. P.. Napokon k uvedenému odvolací súd zdôrazňuje, že žalobca mal aj iné možnosti, ako reagovať na prípadné nepríjemné pracovné zaťaženie za súčasného zníženia mzdy; a to napr. vlastným vedením časového zaťaženia jednotlivými pracovnými činnosťami a upozornením nadriadeného na možnú nepríjemnú pracovnú zaťaženosť. Takýto postup žalobca nevolil a od počiatku (od septembra 2018) vykonávanie prikázanej činnosti odmietol napriek tomu, že zamestnávateľ mu na jeho argumentáciu vyšiel v ústrety, napr. tým, že upustil o fyzického prevzatia a vedenia skladov a od žalobcu požadoval len účtovné vedenie evidencie skladov v počítačovom programe.

19.3 Iba skutočnosť, že pôvodná pracovná náplň skladníčky O. do 31.8.2018 bola prevzatá do pracovnej náplne referenta B. od 1.9.2018 a nie (aj) do pracovnej náplne žalobcu z dôvodov vyššie uvedených nemá za následok neplatné skončenie pracovného pomeru. Podstatné je, že vytýkané pracovné činnosti možno aj podľa pracovného zaradenia žalobcu, dohodnutého druhu práce subsumovať aj do jednotlivých bodov jeho náplne; ak by aj boli výkladové pochybnosti v súvislosti s bodom 9/ pracovnej náplne, vytýkaná činnosť nepochybne súvisí s druhom práce žalobcu a je tak dôvod vytýkané činnosti podriaďiť pod bod 15/ pracovnej náplne.

19.4 Neobstojí ani tvrdenie, že ostatné pracovné činnosti podľa pracovnej náplne žalobca vykonával a v tomto smere mu zo strany zamestnávateľa nebolo nič vytknuté. Podstatné je, či porušil pracovnú disciplínu (a z vyššie uvedeného vyplýva že áno) a zároveň, či toto porušenie pracovnej disciplíny je porušením závažným. Odvolací súd v bodoch 18.-18.7 tohto rozsudku vysvetlil, z akých dôvodov považoval porušenie pracovnej disciplíny za závažné, a teda odôvodňujúce postup zamestnávateľa, keď okamžite skončil pracovný pomer zo žalobcom ako zamestnancom.

19.5 Napokon neobstojí ani argumentácia, že nemohlo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, pokiaľ vytýkané činnosti mal žalobca robiť najviac tri mesiace do zaučenia iného zamestnanca B., ako to vyplýva z výpovede bezprostredného nadriadeného žalobcu. Uvedená dočasnosť a zaučenie iného zamestnanca len umocňujú závažnosť porušenia pracovnej disciplíny; v dôsledku odmietnutia prikázaných pracovných činností k zaučeniu iného zamestnanca nemohlo dôjsť a stav vyvolaný v dôsledku realizácie organizačných zmien u zamestnávateľa mal v tom dôsledku dlhšie trvanie.

20. S prihliadnutím na vyššie uvedenú argumentáciu odvolací súd odvolaním napadnutý čiastočný rozsudok zmenil vo výrokoch I. a II. s poukazom na ustanovenie § 388 C.s.p. a žalobu zamietol pokiaľ sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a že pracovný pomer trvá, nakoľko mal za to, že žalobca nepreukázal neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom; naopak, žalovaný v spore preukázal, že pokiaľ so žalobcom skončil okamžite

pracovný pomer, bolo tak v dôsledku závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom. Okamžité skončenie pracovného pomeru je platné. Výrok o tom, že pracovný pomer trvá je vo vzťahu k výroku o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru výrokom súvisiacim. V prípade zamietnutia žaloby čo do neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru logicky nemožno určiť, že pracovný pomer trvá, nakoľko bol platne skončený.

20.1 Odvolací súd napokon zrušil čiastočný rozsudok vo výroku III., ktorý v napadnutom rozhodnutí nemá žiadne opodstatnenie, k ničomu strany sporu nezaväzuje, je len informačný a v konečnom dôsledku nadbytočný. Postačovalo, ak by súd prvej inštancie uvedenú informáciu (že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým sa rozhodne o celom uplatnenom nároku) stranám sporu poskytol v odôvodnení svojho rozhodnutia.

20.2 Z uvedených dôvodov o trovách konania nerozhodoval ani odvolací súd; v ďalšom konaní okresný súd rozhodne o celom uplatnenom nároku, o ktorom doposiaľ v dôsledku vydania čiastočného rozsudku nerozhodoval a rozhodne aj o trovách celého konania.

21. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods.2 druhá veta C.s.p.).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.)

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 C.s.p.).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 C.s.p.).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
- b) kto ho robí,
- c) ktorej veci sa týka,
- d) čo sa ním sleduje a
- e) podpis.

(§ 127 ods. 1 C.s.p.)

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 C.s.p.).

Strany konania majú možnosť zvoliť si advokáta alebo obrátiť sa na Centrum právnej pomoci so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci (§ 160 ods. 2 C.s.p.). Žiadateľ, u ktorého hrozí nebezpečenstvo zmeškania lehoty, môže zároveň so žiadosťou požiadať centrum o predbežné poskytnutie právnej pomoci (§ 11 ods. 1 zákona č. 327/2005 Z. z.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa predchádzajúceho odseku neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C.s.p.).

Ak má dovolanie vady podľa § 429 a dovolateľ na výzvu súdu prvej inštancie na odstránenie väd neodstráni vady, následkom neodstránenia väd dovolania je odmietnutie dovolania.