

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7Co/122/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1108229972
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 08. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Adela Unčovská
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1108229972.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Adely Unčovskej a členov senátu JUDr. Mariany Harvancovej a Mgr. Niny Dubovskej, v spore žalobcu: C.. L. P., O.. XX.XX.XXXX, Z. V. X. X. XXX, R. na Y. P., Z. XX, právne zastúpeného JUDr. Barborou Petrovič, advokátkou so sídlom v Trnave, Hlavná 44, IČO: 42 155 070, proti žalovanej: KOOPERATIVA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group, so sídlom v Bratislave, Štefanovičova 4, IČO: 00 585 441, právne zastúpenej advokátskou kanceláriou MGA IURIS s.r.o., so sídlom v Bratislave, Cukrová 14, IČO: 47 233 028, v mene ktorej koná konateľ a advokát JUDr. Martin Gajarský, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu a žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 08.10.2019, č.k. 9C/153/2008-463, jednomyseľne takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. s a m e n í tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovanou dňa 23.07.2008 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné.

II. Rozsudok súdu prvej inštancie sa vo výroku II., v napadnutej časti výroku III. a v závislých výrokoch IV. a V. p o t v r d z u j e.

III. Žalobcovi sa proti žalovanej p r i z n á v a nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu a žalovanej podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné (výrok I.), uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 33.787,29 eur brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok II.), vo zvyšku súd žalobu zamietol (výrok III.), uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (výrok IV.) a uložil povinnosť žalovanej zaplatiť súdny poplatok v sume 2.121,50 eur na účet Okresného súdu Bratislava I v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodnutie vo veci samej súd prvej inštancie právne odôvodnil ust. § 68 ods. 1 a 2, § 70, § 77 a § 79 ods. 1 až 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) a vecne tým, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru, ktorý by sa mal uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, pričom Zákonník práce nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny a naplnenie tejto skutkovej podstaty je potrebné posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalovaná dňa 23.07.2008 doručila žalobcovi listom zo dňa 21.07.2008 - okamžité skončenie pracovného pomeru. Listom zo dňa 01.08.2008 oznámil

žalobca žalovanej, že pracovnú disciplínu neporušil a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávala za podmienok podľa pracovnej zmluvy. Žalovaná listom zo dňa 07.08.2008 oznámila žalobcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za platné. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalovaná dňa 15.07.2008 zabránila žalobcovi v prístupe do operačného systému Kooperatívy. Skutočnosť, že žalobca bol dňa 16.07.2008 a už deň predtým odpojený od operačného systému Kooperatívy, potvrdil svedok p. R., rovnakú skutočnosť potvrdila aj svedkyňa p. F.. Z výsluchu viacerých vypočutých svedkov (C.. M., C.. U.R., V.. Y. R. C.. Š.) vyplynulo, že bolo bežnou praxou u žalovanej, že pracovníkovi, s ktorým chcela žalovaná ukončiť pracovný pomer bol (zrejme informatikmi Koopearatívy) zablokovaný prístup do informačného systému, v druhom kroku musel odovzdať kľúče od kancelárie svojmu nadriadenému, čo sa z časového hľadiska udialo rýchlo zo dňa na deň (možno aj v ten istý deň) tak, ako uviedla svedkyňa p. Š., v jeden deň mu bolo oznámené, že má odovzdať kľúče, druhý deň už nemal prístup do kancelárie. Súd prvej inštancie mal taktiež preukázané, že dňa 16.07.2008 priamy nadriadený žalobcu p. R. uložil žalobcovi na pracovisku zjavne nesplniteľné úlohy, ich nesplniteľnosť nezávisle na sebe potvrdili vypočutí svedkovia p. U., F., M., U., Y. R. Š., aj žalobca sa písomne vyjadril, že tieto úlohy sa za jeden deň nedajú stihnúť a od 16.07.2008 si čerpá dovolenku podľa dohody so svojim nadriadeným, následne podpísal dovolenkový lístok, ktorý mu vypísala C.. L. V., odovzdal svojmu nadriadenému C.. R. všetky pracovné pomôcky vrátane kľúčov od motorového vozidla a kancelárie a odišiel z pracoviska s tým, že v dňoch 16.07.2008, 17.07.2008, 18.07.2008 si bude čerpať dovolenku. Svedkyňa V. uviedla, že žiadnemu zamestnancovi nebolo odopreté čerpanie dovolenky. Výpoveďami svedkov (U.. U., U.. F.Á., C.. M., C.. U., V.. Y. R. C.. Š.) mal súd prvej inštancie za preukázané, že pracovné úlohy uložené žalobcovi jeho priamym nadriadeným C.. R. neboli splniteľné za situácie, keď mu bol zablokovaný prístup do počítačového operačného systému žalovanej a čas na ich vykonanie bol určený v rozsahu jedného dňa. Svedkovia tiež potvrdili, že zablokovanie prístupu do informačného systému bolo u žalovanej bežnou praxou v prípade rozviazania pracovného pomeru so zamestnancom, ktorého sa rozhodli prepustiť. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prvej inštancie prihliadol k osobe žalobcu, k funkcii, ktorú vykonával, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa, či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu, v akej výške a pod. a zistil, že vypočutí svedkovia sa o osobe žalobcu vyjadrili tak, že išlo o aktívneho a lojálneho zamestnanca, ktorý si plnil zodpovedne a riadne úlohy a povinnosti, nezanedbával prácu a nebolo sporné, že žalobca pracoval ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru vo funkcii obchodný riaditeľ. Súd prvej inštancie tak dospel k záveru, že zablokovanie prístupu žalobcu do počítačovej siete žalovanej bolo účelové a smerovalo k postupu žalovanej zneužívajúceho právo, porušujúceho dobré mravy a vykazujúceho znaky diskriminácie. Súd prvej inštancie mal v konaní tiež preukázané, že žalobca dňa 16.07.2008 odovzdal kartu od mobilného telefónu, osobný počítač, kľúče od kancelárie a od služobného motorového vozidla na príkaz svojho priameho nadriadeného C.. R., ktorým bol na ich odovzdanie vyzvaný, ktorú skutočnosť svedok p. R. pri svojom výsluchu dňa 11.03.2010 nepoprel a nepriamo potvrdil. Vypočutí svedkovia nezávisle na sebe potvrdil, že toto bola bežná prax v Kooperatíve pri rozviazaní pracovného pomeru. Súd prvej inštancie po doplnení dokazovania dospel k záveru, že žalovanou uvedené dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z týchto dôvodov súd prvej inštancie žalobe vyhovel a rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. O povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy určenej podľa ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce vo výške 33.787,29 eur brutto (priemerný mesačný zárobok žalobcu v rozhodnom období druhého štvrtroka 2008 bol vo výške 254.469,- Sk., t.j. 84 823- Sk brutto mesačne) súd prvej inštancie rozhodol podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce a podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce na žiadosť žalovaného a prihliadol najmä na to, že žalobca od 01.07.2008 do 09/2009 pracoval v organizácii SLOV - CHLAD, s.r.o., Horná Breznica. Žalobca žiadal priznať náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku od 01.08.2008 do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci, s poukazom na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov a vo zvyšku žalobu zamietol ako nedôvodnú. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a § 262 ods. 2 CSP a žalobcovi, ktorý mal plný úspech vo veci priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

3. Proti rozhodnutiu vo výroku III. podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP, t.j. že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Namietal, že súd prvej inštancie výrok III. odôvodnil iba v bode 39 odôvodnenia jednou vetou, ktorý postup považuje za nepostačujúci, odôvodnenie v tejto časti za nejasné a nepreskúmateľné, keď súd prvej inštancie svoje úvahy žiadnym spôsobom nerozvádza. Žalobca žiadal priznať náhradu mzdy za 36 mesiacov od 01.08.2008, pretože žalobca v spoločnosti SLOV - CHLAD, s.r.o. zarábala priemerne 500 eur brutto, preto nie je možné na tento príjem prihladať ako na riadny, pretože žalobca preukázal, že mzda mu nebola riadne vyplácaná a bola v neporovnateľnej výške pri porovnaní príjmu u žalovanej (v rozhodnom období 8.446,82 eur, teda viac ako 6-násobok), s čím sa súd prvej inštancie nevysporiadal. Na základe uvedeného žiadal žalobca rozsudok v napadnutej časti výroku III. zmeniť tak, že uloží žalovanej zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy aj za ďalších 24 mesiacov vo výške 67.574,58 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobca si zároveň uplatnil náhradu trov odvolacieho konania.

4. Proti rozhodnutiu (s výnimkou výroku III., ktorým súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti zamietol) podala v zákonnej lehote odvolanie žalovaná z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP, t.j. že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Namietala, že so závermi súdu prvej inštancie o nedôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože porušenie pracovnej disciplíny žalobcom nedosahovalo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, nesúhlasí a nepovažuje ich za správne. Žalovaná namietala nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku a uviedla, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru boli 2 samostatné skutkové podstaty porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, pričom z hľadiska dôvodnosti je treba každú z nich posudzovať samostatne a v prípade nepreukázania jedného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebné posúdiť, či ostatné porušenia odôvodňujú okamžité skončenie pracovného pomeru (str. 8 zrušujúceho uznesenia sp. zn. 11Co/12/2011 z 25.01.2012, ktorý názor nespochybnil ani dovolací súd v uznesení sp. zn. 6Cdo/53/2018 z 25.04.2018). Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo (i) že žalobca odmietol plniť úlohy uložené mu jeho priamym nadriadeným zamestnancom dňa 16.07.2008 a (ii) neospravedlnená neprítomnosť v práci v dňoch 16.07.2008, 17.07.2008 a 18.07.2008, preto je potrebné posúdiť, čo každá z týchto skutkových podstat porušovania pracovnej disciplíny žalobcom nezakladá dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ súd prvej inštancie dospel k záveru, že porušenie pracovnej disciplíny tým, že žalobca odmietol plniť úlohy uložené mu nadriadeným zamestnancom nezakladá právo zamestnávateľa s ním okamžite skončiť pracovný pomer, súd prvej inštancie žiadnym spôsobom neodôvodnil, prečo ani v poradí druhú skutkovú podstatu nepovažoval za také porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by okamžité skončenie pracovného pomeru odôvodňovalo, tomuto sa súd prvej inštancie vôbec nevenoval a svoje rozhodnutie z tohto hľadiska nijak nezodôvodnil (a to ako po skutkovej tak ani právnej stránke, keď neuviedol, či takéto konanie vôbec považuje za porušenie pracovnej disciplíny, či ho má za preukázané, na základe akých dôkazov, z akých dôvodov a na základe akých dôkazov toto porušenie pracovnej disciplíny prípadne nepovažuje za dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru), z tohto hľadiska je tak jeho rozhodnutie nepreskúmateľné a neodôvodnené do tej miery, že sa javí arbitrárne, čím je daný odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b) a d) CSP. Navyiac záver súdu prvej inštancie o nedôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je prinajmenej vo vzťahu k dôvodu spočívajúcemu v neospravedlnenej absencii žalobcu v práci nesprávny s poukazom na povinnosť podľa ust. § 81 písm. b) a § 111 ods. 1 Zákonníka práce. Sám žalobca v žalobe uviedol, že dňa 16.07.2008 opustil svoje pracovisko pred skočením pracovného času okolo 13.00 hod. a v dňoch 17.-18.07.2008 na pracovisku vôbec nebol, pričom z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná mu na uvedené dni neurčila čerpanie dovolenky, ale žalobca vedel o tom, že jeho bezprostredný nadriadený C.. R. s čerpaním dovolenky nesúhlasí, preto neprítomnosť žalobcu na pracovisku v uvedených dňoch nemožno hodnotiť inak ako jeho neospravedlnenú neprítomnosť v rozpore s ust. § 81 písm. b) Zákonníka práce, ktorú povinnosť žalobca porušil úmyselne, už samotnú neospravedlnenú absenciu aj napriek nesúhlasu nadriadeného s čerpaním dovolenky treba hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré oprávňovalo žalovanú skončiť so žalobcom pracovný pomer okamžite a poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej aj len ako „NS SR“) publikované v Zo súdnej praxe č. 3/1996. Žalovaná

namietala aj nesprávne skutkové zistenia, že úlohy uložené žalobcovi nadriadeným zamestnancom C.. R. dňa 16.07.2008 boli celkom zjavne nesplniteľné, keď žalovaná dňa 15.07.2008 zamedzila žalobcovi prístup do informačného systému žalovanej a nadriadený zamestnanec C.. R. mal žalobcovi prikázať, aby odovzdal kartu od mobilného telefónu, osobný počítač, kľúče od kancelárie a zvereného služobného vozidla. C.. R. na pojednávaní dňa 11.03.2010 výslovne uviedol, že ním uložené úlohy boli splniteľné aj bez prístupu do elektronického informačného systému žalovanej, nakoľko všetky podklady k ich splneniu boli žalobcovi prístupné v písomnej forme, čo potvrdila svedkyňa C.. V., ktorá zároveň uviedla, že kľúče od kancelárie a vozidla odovzdal žalobca až potom, čo uložené pracovné úlohy odmietol splniť. Súd prvej inštancie nevyhodnotil výpovede C.. R. R. C.. V. a neodôvodnil, prečo na ne neprihliadol a neuviedol, akými úvahami sa pri ich hodnotení riadil, pričom obaja títo svedkovia mali priamu a bezprostrednú vedomosť o žalobcom vykonávanej práci. Naopak, súd prvej inštancie prihliadol na výpoveď svedka p. U., ktorého výpoveď bola vnútorne rozporná, keď tvrdil, že úlohy uložené žalobcovi sú bez prístupu do elektronického informačného systému nesplniteľné, na druhej strane nemal vedomosť, či údaje z elektronického informačného systému sú aj v písomnej forme (rovnaké platí pre výpoveď svedka C.. M.), preto p. Machálek nemohol posúdiť splniteľnosť úloh za využitia iných podkladov. Namietal, že svedkovia p. U. (spoločník a konateľ v sro s manželkou žalobcu) a p. F. (P., manželka a predtým priateľka žalobcu) majú blízky vzťah k žalobcovi, čo vzbudzuje pochybnosti o ich nestrannosti a nezaujatosti, obaja svedkovia navyše nemali priame a bezprostredné informácie o skutočnostiach týkajúcich sa dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu. Súd prvej inštancie mal upriamiť pozornosť aj na to, že priamy nadriadený žalobcu mu dňa 16.07.2008 uložil úlohy v súlade s ust. § 81 písm. a) Zákonníka práce, pričom je rozhodujúce, že žalobca k ich plneniu ani len nepristúpil a ich plnenie výslovne odmietol, je teda zrejmé, že o ich plnenie nemal záujem, teda úmyselne porušil základnú povinnosť vyplývajúcu mu z pracovného pomeru pracovať riadne a plniť pokyny nadriadeného zamestnanca podľa ust. § 81 písm. a) Zákonníka práce. Svedkovia C.. M., C.. U., V. Y. R. C.. Š. nemali priame a bezprostredné informácie o skutočnostiach týkajúcich sa tejto veci a z tohto hľadiska treba posudzovať význam ich výpovedí k predmetu sporu. Žalovaná namietala nesprávne právne posúdenie veci, keď súd prvej inštancie aplikoval správny predpis ale nesprávne. Podľa súdu prvej inštancie opísané porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom nedosahuje intenzitu požadovanú pre okamžité skončenie pracovného pomeru, a to vzhľadom k situácii, za ktorej došlo k porušeniu, keď žalovanej nevznikla žiadna škoda. Uviedla, že opakovaná neospravedlivená neprítomnosť v práci je už sama osebe dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru a k odmietnutiu splnenia úloh došlo žalobcom vedome a úmyselne za situácie, keď zo strany žalovanej boli žalobcovi vytvorené dostatočné podmienky na ich riadne splnenie. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny je zvýraznená tým, že žalobca bol vedúcim zamestnancom, ktorého povinnosťou bolo aj zabezpečiť dodržiavanie pracovnej disciplíny ním riadenými zamestnancami, jeho konanie vyvolalo hrozbu vzniku škody žalovanej a nie je pravdou, že jej škoda nevznikla, keď plnenie úloh musela uložiť iným zamestnancom, čo si nepochybne vyžiadalo náklady, ktoré by inak nevznikli. Žalovaná žiadala rozsudok v napadnutom rozsahu zmeniť odvolacím súdom tak, že žalobu zamietla a žiadala žalovanej priznať náhradu trov konania.

5. Žalovaná sa k odvolaniu žalobcu vyjadrila podaním zo dňa 06.02.2020 a uviedla, že s odvolaním žalobcu nesúhlasí a má za to, že ak súd prvej inštancie dospel k záveru o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (čo napadla odvolaním), postupoval správne, ak žalobcovi nepriznal náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keď žiadosť si žalovaná uplatnila v priebehu konania, súd prvej inštancie správne zohľadnil to, že žalobca bol od doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnaný u iného zamestnávateľa, od 16.06.2011 do 09.09.2015 vykonával samostatne zárobkovú činnosť (živnosť), na prevádzkovanie ktorej mu bol poskytnutý nenávratný príspevok vo výške 2.575,05 eur, je konateľom spoločnosti DLP s.r.o. a DL&P s.r.o. a v súčasnej dobe je zárobkovo činný v E., kde aj žije. Žalovanej nie je zrejmé, na základe čoho žalobca uvádza, že v spoločnosti SLOV-CHLAD s.r.o. zarábal 500 eur brutto mesačne, keď z potvrdení predložených v konaní za r. 2008-2010 vyplýva jeho priemerný zárobok vo výške 664 eur brutto mesačne. Za tohto stavu je uloženie povinnosti nahradiť žalobcovi mzdu vo výške 33.787,29 eur brutto dostatočnou sankciou za neplatné skončenie pracovného pomeru a primeranou satisfakciou pre zamestnanca. Žalovaná namietala, že žalobca si nárok na náhradu mzdy uplatňuje nesprávne, keď neuvádza náhradu mzdy „brutto“. Za tohto stavu má žalovaná za to, že v časti, v ktorej súd prvej inštancie žalobu zamietol, rozhodol správne a žiada v tomto rozsahu napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

6. Žalobca sa k odvolaniu žalovanej vyjadril podaním zo dňa 02.03.2020 a uviedol, že v rozsahu, v akom napadla rozsudok žalovaná, je rozsudok odôvodnený správne a náležite a v postačujúcom rozsahu, súd prvej inštancie postupoval v zmysle právneho názoru dovolacieho súdu v uznesení sp. zn. 6Cdo/53/2018 a bolo doplnené pomerne rozsiahle dokazovanie. K námietke žalovanej, že súd neskúma žalovanou tvrdenú neospravedlненú absenciu, uviedol žalobca, že v konaní bolo preukázané, že dňa 15.07.2008 zabránila žalovaná žalobcovi v prístupe do operačného systému žalovanej, pričom dňa 16.07.2008 mu priamy nadriadený uložil úlohy, ktoré sa bez použitia predmetného systému nedali splniť (čo potvrdili svedkovia) a už vôbec nie v stanovenom časovom horizonte. Z konania zamestnancov žalovanej bolo zrejmé, že už predtým, ako žalobca požiadal o čerpanie dovolenky, bolo jediným úmyslom žalovaného skončiť so žalobcom pracovný pomer, čoho dôkazom sú úkony žalovanej. Ak zamestnávateľ chce, aby zamestnanec plnil pracovné úlohy, nemôže mu zabrániť používať pracovné prostriedky, prostredníctvom ktorých má zamestnanec jedinou možnosť úlohy splniť, preto sa žalobca nemohol dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny neospravedlненou absenciou, ak za týchto podmienok konal žalobca tak, že požiadal o čerpanie dovolenky a odmietol plniť absurdné úlohy, jeho konanie bola iba primeranou obranou voči šikanóznemu postupu žalovanej, ktorého jediným cieľom bolo skončenie pracovného pomeru so žalobcom (z výpovedí svedkov táto praktika vyplynula ako zaužívaný spôsob skončenia pracovného pomeru proti vôli zamestnanca). Takémuto konaniu žalovanej nie je možné poskytnúť ochranu a s druhou skutkovou podstatou porušenia pracovnej disciplíny sa súd prvej inštancie vysporiadal v ods. 33 a 34 napadnutého rozsudku, preto neobstoja námietky žalovanej o povinnostiach žalobcu, ktorým predchádzala povinnosť žalovanej podľa ust. § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, t.j. vytvoriť také prostredie a možnosti, aby mohla byť práca odvedená, žalovaná sama vytvorila žalobcovi prekážky v práci. Spochybňovanie svedkov žalovanou podľa žalobcu neobstojí, títo boli nezaujatí a nestranní, riadne poučení- Svedkovia C.. U., U.. F., C.. M., C.. U., V.. Y. R. C.. Š.á podrobne popísali praktiky žalovanej a potvrdili nespĺniteľnosť úloh a ak by podklady hypoteticky boli v písomnej forme, splnenie úloh v poskytnutom čase by bolo nespĺniteľné. Ak žalovaná poukazuje na neospravedlненú absenciu žalobcu ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, je nutné podľa žalobcu zdôrazniť, že by sa nejednalo o prípad, kedy by žalobca absentoval v práci z plezíru. S poukazom na uznesenie NS SR sp. zn. 3 Cdo 316/2009 a 5 Cdo 74/2008 žalovaná správne uvádza, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a situácie, za ktorej k porušeniu došlo a dôsledkov porušenia, preto nie je možné dovodiť platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalobca prakticky nemohol splniť pracovné úlohy, konal tak, aby nedošlo k eskalácii napätia s úmyslom vyhnúť sa konfliktu, za čo ho žalovaná potrestala. Nie je možné sa domnievať, že ak žalobca dostal úlohy, v plnení ktorých mu žalovaná prakticky bránila, mal si tieto úlohy začať plniť. Žalovaná v konaní nikdy nespomenula, že by jej v súvislosti s konaním žalobcu vznikla škoda, táto jej vzniknúť ani nemohla, pretože ním vykonané úkony smerovali k tomu, že si našiel zámienku na skončenie pracovného pomeru so žalobcom. Žalobca zotrval na svojom odvolacom návrhu.

7. Žalobca sa ďalej vyjadril aj k vyjadreniu žalovanej k odvolaniu žalobcu podaním zo dňa 15.04.2020, v ktorom doplnil, že náhradu mzdy vo výške 67.574,58 eur požaduje brutto a že žalobcov pracovný pomer v spoločnosti SLOV-CHLAD s.r.o. skončil v r. 2009 a tento zamestnávateľ mu doposiaľ nevyplatil mzdu a ak by aj dosahoval príjem 500 eur netto mesačne, jedná sa o príjem šesťnásobne nižší, než bol príjem u žalovanej, príjem v Rakúsku nedosahuje a pracoval tam iba od 15.04.2015 do 08.01.2016, z výkonu funkcie konateľa v spoločnostiach DLP s.r.o. a DL&P s.r.o. nemá žiaden príjem a bol ich konateľom mimo skúmaného obdobia (od r. 2015) a živnosť žalobcu je bez zisku.

8. Strany sa v konaní ďalej nevyjadrili.

9. Podľa ust. § 382 CSP odvolací súd výzvou zo dňa 30.06.2021 vyzval strany sporu k použitiu na vec sa vzťahujúcich ustanovení právnych predpisov, ktoré neboli pri doterajšom rozhodovaní veci použité (a sú pre rozhodnutie veci rozhodujúce), a to ust. čl. 2, § 13 ods. 1 a 3, § 47 ods. 1 a 3 a § 1 ods. 4 Zákonníka práce a ust. § 39 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“).

10. Žalobca sa k uvedenej výzve vyjadril v podaní doručenom odvolaciemu súdu dňa 02.08.2021, v ktorom uviedol, že poukazuje na svoje doterajšie prednesy a písomné vyjadrenia a trvá na dôvodnosti svojho nároku, ako aj na svojom odvolacom návrhu, Uviedol, že subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce (ako vzťah lex specialis a lex generalis) je zakotvená v §

1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorá znamená, že to, čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej - všeobecnej časti, (§ 1 až 40), sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 až 122 Občianskeho zákonníka. Špecialitou ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce je len limitácia aplikácie Občianskeho zákonníka na všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka a na pracovnoprávne vzťahy len v rozsahu právnej úpravy neobsiahnutej (resp. špeciálne neupravenej) v prvej časti Zákonníka práce. Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že aplikácia § 39 Občianskeho zákonníka nie je vylúčená, i keď súd je povinný prioritne postupovať podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, a to z dôvodu, že právna úprava neplatného skončenia pracovného pomeru (teda právneho úkonu žalovaného, ktorým so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer) je upravená v Zákonníku práce, a to konkrétne v § 77 a nasl. Zákonníka práce a iba, ak by súd bol názoru, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa týchto zákonných ustanovení (v spojení s čl. 2 Zákonníka práce a § 13 ods. 1 a 3 Zákonníka práce a § 47 ods. 1 a 3 Zákonníka práce) nebolo možné posúdiť (čo je však v zásade len ťažko možno predpokladať), mal by súd posúdiť platnosť právneho úkonu, ktorým došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom podľa ust. § 39 Občianskeho zákonníka, a to aj z dôvodu, že v § 17 Zákonníka práce nie je právna úprava neplatnosti právnych úkonov upravená v celom rozsahu a iba nadväzuje na právnu úpravu obsiahnutú v Občianskom zákonníku. Vo vzťahu k aplikácii čl. 2 Zákonníka práce žalobca uviedol, že v úvodných článkoch Zákonníka práce sú vyjadrené zásady a nie konkrétne právne normy, ich význam pre interpretáciu právnych noriem obsiahnutých v Zákonníku práce, a teda pre právno-aplikačnú prax, je nesporný, ich praktický význam je potrebné vnímať v ich stabilizačnej, interpretačnej a aplikačnej funkcii, pričom jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce sú len konkretizáciou týchto základných zásad, čo možno celkom jednoznačne vnímať aj na vzťahu čl. 2 a § 13 Zákonníka práce. V čl. 2 Zákonníka práce je obsiahnutý jednak pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi a zároveň zákaz zneužívať tieto práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, kde samotný pojem „dobré mravy“ nie je v Zákonníku práce a ani v iných právnych predpisoch SR legálne definovaný, význam tohto pojmu možno nájsť v odbornej literatúre a v právno-aplikačnej praxi. V tejto súvislosti žalobca poukázal na definíciu dobrých mravov podľa V. B. R. X. M., ako aj na rozhodnutie Ústavného súdu ČR zo dňa 26.02.1998 sp. zn. II. ÚS 249/97, Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo/103/2002, Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 30.09.2010 sp. zn. 17CoE 138/2010, Najvyššieho súdu ČR zo dňa 28.06.2000 sp. zn. 23 Cdo 2060/98. Žalobca uzavrel, že z teoretického hľadiska predstavujú dobré mravy súbor určitých nadpozitívnych hodnôt a princípov, ktoré majú zabezpečovať preniknutie idey materiálneho právneho štátu do podústavného práva, že panuje zhoda ohľadom potreby rešpektovať dobré mravy pri výkone práva a (aj s ohľadom na čl. 2 Zákonníka práce), že príkaz vykonávať subjektívne práva v súlade s dobrými mravmi, ako aj zákaz zneužitia práva majú spoločný základ, nakoľko sú spojené s výkonom subjektívnych práv a povinností.

11. Konanie žalovanej, ktorá zadala žalobcovi pracovné úlohy (v značnom a ani za optimálnych podmienok nesplniteľnom rozsahu), avšak zabránila mu v prístupe k počítačovému systému a odobrala mu aj pracovné pomôcky a prostriedky, prostredníctvom ktorých mal predmetné úlohy splniť, považuje žalobca za konanie, ktoré je jednoznačným zneužitím práva zamestnávateľa, a ktoré je aj v celkom jednoznačnom rozpore s dobrými mravmi, nakoľko žalovaná ako zamestnávateľ sledovala (vopred zrejmy) cieľ, ktorým bolo okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom pre to, že si nesplnil ňou zadané pracovné úlohy (tieto praktiky vyplývajú aj z výpovedí svedkov), ktoré ani objektívne žalobca splniť nemohol, čo správne vyhodnotil aj prvoinštančný súd v napadnutom rozsudku). Ak sa následne chcel žalobca vyhnúť šikanóznemu konaniu žalovanej, ktorá zjavne zneužila svoje práva zamestnávateľa, sledujúc zrejme znevýhodnenie a aj znemožnenie splnenia ním uložených povinností žalobcom ako zamestnancom, nemožno konanie žalobcu, ktorý si chcel čerpať dovolenku, aby sa vyhol následkom zjavne šikanózneho konania žalovanej považovať za nič iné, iba ako za celkom primeranú obranu proti konaniu žalovanej, pričom konanie žalobcu je v kontexte konania žalovanej nutné posudzovať ako nanajvyš primerané a korektné, ak nechcel eskalovať na pracovisku konflikt, čo následne žalovaná opäť zneužila voči nemu ako domnelý dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Konanie žalobcu tak je nutné považovať za primerané, slušné, nezneužívajúce právo a za také, že každý slušný človek v postavení žalobcu by sa v danej situácii zrejme zachoval rovnako. Žalovaná ako zamestnávateľ má právo určovať zamestnancovi pracovné úlohy a má právo rozhodovať aj o pridelení pracovných pomôcok a prostriedkov, ak však koná vedome s cieľom poškodiť zamestnanca na jeho právach alebo mu sťažiť či znemožniť plnenie pracovných úloh a sleduje tým zjavne iný cieľ (ktorý sa mu javí ako výhodný a ktorým je okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom), potom ide o celkom zjavné zneužitie práva, ktoré nie je možné považovať za právny úkon, ale za úkon

protiprávny. Ust. § 47 ods. 3 a ust. § 13 Zákonníka práce sú konkretizáciou ust. čl. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k posudzovaniu zavineného konania zamestnanca, ktorým neuposlúchne príkaz zamestnávateľa z dôvodov, ktoré sú legitímne a pre ktoré nie je možné takéto konanie zamestnanca považovať za porušenie pracovnej disciplíny a už vôbec nie za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa ust. § 13 ods. 1 Zákonníka práce sa zakazuje diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch, pričom v konkrétnom prípade žalobcu a žalovanej možno (s ohľadom na výsledky vykonaného dokazovania) konštatovať, že konanie žalovanej vo vzťahu k žalobcovi bolo diskriminačné, keď ostatným zamestnancom boli pre účely plnenia ich pracovných úloh ponechané pracovné pomôcky a prostriedky, avšak žalobcovi boli tieto (bez akéhokoľvek rozumného dôvodu) odňaté, bolo uložené splnenie pracovných úloh, ktoré bez týchto pomôcok a prostriedkov splniť nemohol (vrátane znemožnenia prístupu do programového vybavenia žalovaného), z čoho možno usudzovať na priamu diskrimináciu žalovanej smerom k žalobcovi, a to podľa ust. § 2a ods. 2 a § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 365/2004 Z.z. antidiskriminačného zákona v znení neskorších predpisov, žalovaná so žalobcom zaobchádzala menej priaznivo, než s ostatnými zamestnancami, ktorí boli na pracovisku, a to aj pri čerpaní dovolenky žalobcom. Z uvedeného je podľa žalobcu zrejmé, že žiadny reálny dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom na strane žalovanej neexistoval a žalovaná iba vytvorila (na základe zjavného zneužitia svojich práv a konaním v zjavnom rozpore s dobrými mravmi) situáciu, ktorá mala tento stav (resp. dôvod) navodiť. Žalobca zdôraznil, že dôkazné bremeno, že žalovaná nepostupovala voči žalobcovi diskriminačne spočíva práve na žalovanej (§ 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. antidiskriminačného zákona v znení neskorších predpisov), žalovaná v tomto smere neunesla dôkazné bremeno.

12. Žalovaná sa k výzve vyjadrila v podaní doručenom odvolaciu súdu dňa 19.07.2021 v ktorom uviedla, že z hľadiska možnej aplikácie odvolacím súdom citovaných ustanovení má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom je platné. Žalovaná skončila so žalobcom pracovný pomer okamžite z dvoch rôznych a na sebe nezávislých dôvodov (neplnenie úloh uložených nadriadeným a neospravedlnená neprítomnosť v práci), pričom platnosť je potrebné vo vzťahu ku každému z nich treba posudzovať samostatne. Jedným z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru bola neospravedlnená neprítomnosť žalobcu v práci dňa 16.07.2008 a nasledujúcich 2 pracovných dňoch, žalobca síce uvádza, že v týchto dňoch mal čerpať dovolenku so súhlasom nadriadeného zamestnanca, avšak z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná ako zamestnávateľ žalobcovi čerpanie dovolenky na uvedené dni neurčila. Aj tvrdenie žalobcu, že sa dňa 15.07.2008 mal s priamym nadriadeným dohodnúť na čerpaní dovolenky je celkom zjavne v rozpore s ďalším konaním žalobcu, keď dňa 16.07.2008 prišiel na pracovisko a v rozpore s vyjadrením žalobcu na pojednávaní dňa 15.01.2019, na ktorom uviedol, že to, že si vezme dovolenku, navrhol C.. R. dňa 16.07.2008. Podľa žalovanej nie je možné prehliadnuť, že vykonanie úloh, ktorých splnenie mu uložil nadriadený zamestnanec, nebolo jedinou prácou, ktorú bol žalobca povinný vykonávať ako obchodný riaditeľ príslušnej agentúry žalovanej, žalobca mal rozsiahlejšiu náplň práce (napr. aj riadenie a kontrola jemu podriadených zamestnancov). Žalobca tak nielenže nesplnil uložené úlohy, ale nevykonával ani ďalšiu prácu pripadajúcu na jeho pracovné miesto, ktorú bol povinný vykonávať podľa ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v čom mu žalovaná nebránila, vykonávanie tejto práce nemá žiadnu väzbu k plneniu uložených úloh. Žalobca však ani takúto prácu dňa 16.07.2008 nevykonával, naopak opustil pracovisko a svoju neprítomnosť nijak neospravedlnil, bez ospravedlnenia nenastúpil na pracovisko ani v dňoch 17. a 18.07.2008. Žalovaná tak pri okamžitom skončení pracovného pomeru žalobcu z dôvodu jeho neospravedlnenej absencie nekonala v rozpore s dobrými mravmi, neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania, a to aj v prípade ďalšieho dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru (odmietnutie splnenia uložených úloh).

13. Odvolací súd preskúmal vec v rozsahu a medziach dôvodov odvolaní (§ 379, § 380 ods. 1 a § 378 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“), na prejednanie veci v súlade s ust. § 384 ods. 1 CSP a § 385 ods. 1 CSP nariadil pojednávanie na deň 04.08.2021 za účasti sporových strán, zopakoval dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie odvolacieho súdu a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu ani žalovanej nie je dôvodné.

14. V súvislosti s opravným prostriedkom podaným žalobcom a žalovanou odvolací súd upozorňuje, že rozsah prieskumu vykonaného v rámci odvolacieho konania je zásadne daný odvolaním (§ 380 ods. 1 CSP), podľa ktorého je odvolací súd viazaný návrhom odvolateľa, ktorý zahrňuje v sebe jednak kvalitatívnu ako i kvantitatívnu stránku a sám odvolateľ si spravidla určuje rozsah, v akom má byť napadnuté rozhodnutie odvolacím súdom preskúmané a dôvody, z ktorých má byť preskúmané.

15. Odvolací súd pre vylúčenie pochybností udáva, že predmetom odvolacieho prieskumu (vychádzajúc z obsahu odvolaní) je tak:

- (i) určovací výrok I., ktorým súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu a žalovanej podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné (na odvolanie žalovanej),
- (ii) prisudzujúci výrok II., ktorým súd prvej inštancie uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 33.787,29 eur brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (na odvolanie žalovanej),
- (iii) zamietajúci výrok III., ktorým súd prvej inštancie zamietol žalobu o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 67.574,58 eur brutto (na odvolanie žalobcu), a
- (iv) závislý výrok IV. o trovách konania.
- (v) závislý výrok V., ktorým bola žalovanej uložená povinnosť zaplatiť súdny poplatok za žalobu.

Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III. bol napadnutý odvolaním žalobcu do nepriznanej náhrady mzdy za ďalších 24 mesiacov vo výške 67.574,58 eur brutto (t.j. celkovo žalobca žiadal priznať náhradu mzdy za 36 mesiacov od 01.08.2008). Vychádzajúc tak z rozsahu odvolania žalobcu, zamietajúci výrok rozsudku súdu prvej inštancie v časti prevyšujúcej tento nárok žalobcu na zaplatenie náhrady mzdy až do kedy mu žalovaná umožní pokračovať v práci, nebol predmetom odvolacieho prieskumu, nakoľko nebol napadnutý odvolaním.

16. V prejednávanej veci z obsahu súdneho spisu vyplýva, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dňom 23.07.2008 (dané mu listom zo dňa 21.07.2008, doručené žalobcovi dňa 23.07.2008) a náhrady mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku od 01.08.2008 do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci. V posudzovanom prípade v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.07.2008 žalovaná vymedzila dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny považovala konanie žalobcu, ktorý (i) dňa 16.07.2008 odmietol splniť pracovné úlohy stanovené mu písomným pokynom nadriadeného zamestnanca a (ii) sa v dňoch 16.07.2008 až 18.07.2008 bez ospravedlnenia nedostavil na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce.

17. Odvolací súd na základe uvedeného dokazovania zistil, že žalobca bol zamestnancom u žalovanej na základe Pracovnej zmluvy od 01.10.2005, v znení neskorších zmien a dodatkov, v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru vykonával funkciu riaditeľa obchodu na Agentúre Trenčín, s miestom výkonu práce agentúra Trenčín, regióny agentúry Trenčín a vzhľadom na druh práce aj všetky ostatné miesta zamestnávateľa v SR (agentúry a kancelárie zamestnávateľa), podľa toho, ako si to vyžadujú záujmy zamestnávateľa.

18. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplynulo a nebolo spochybnené, že žalovaná dňa 15.07.2008 zabránila (znemožnila) žalobcovi v prístupe do informačného počítačového systému žalovanej. Skutočnosť, že žalobca bol odpojený od operačného systému Kooperatívy potvrdil svedok R., keď na otázku právneho zástupcu žalobcu či bol dňa 16.07.2008 žalobca odpojený z počítačového systému Kooperatívy svedok uviedol, že bol odpojený už deň predtým.

19. Pracovné úlohy, ktoré zamestnanec žalovanej (priamy nadriadený žalobcu C.. R.) písomne uložil žalobcovi na deň 16.07.2008 zahŕňali nasledovné úlohy (1) pripraviť plán predaja a stratégiu predaja produktu GIP na mesiace 07-11/2008, (2) pripraviť plán predaja a stratégiu predaja bankových produktov pre Slovenskú sporiteľňu na mesiac júl a august 2008, (3) spracovať hodnotenie cieľov kancelárie Topoľčany za 1. polrok 2008, (4) nastaviť hodnotenia cieľov kancelárie Topoľčany na 2. polrok 2008. Žalobca na písomne zadané úlohy rukou dopísal: „1. Úlohy sa za jeden deň nedajú stihnúť. 2. Od dnes 16/7/2008 čerpám dovolenku podľa dohody so svojím nadriadeným zo dňa 15.07.2008.“ a pripojil svoj podpis.

20. Dňa 23.07.2008 bol žalobcovi doručený list žalovanej zo dňa 21.07.2008 - Okamžité skončenie pracovného pomeru, ktorým žalovaná skončila so žalobcom okamžite pracovný pomer podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaná špecifikovala nasledovne

„Dňa 16.07.2008 Vám priamo nadriadený zamestnanec spoločnosti KOOPERATIVA písomne stanovil pracovné úlohy, s ktorými ste sa oboznámili a, ktoré ste odmietli splniť, čo ste potvrdili aj svojím podpisom.

Namiesto zodpovedného a angažovaného prístupu k práci, ste sa k riešeniu Vašich pracovných úloh postavili maximálne nezodpovedne, bez snahy splniť čo i len časť Vám stanovených pracovných úloh, ráno 16.07.2008 ste bez ospravedlnenia odišli zo svojho miesta výkonu práce podľa Vášho uvedenia na dovolenku. Nakoľko Vaša „dovolenka“ počnúc dňom 16.07.2008 nie je uvedená vo Vašom pláne dovoleniek, „dovolenku“ odo dňa 16.07.2008 ste čerpali bez súhlasu Vám priamo nadriadeného zamestnanca, bezdôvodne ste prestali chodiť do práce.

Dňa 16.07.2008, 17.07.2008 a 18.07.2008 ste sa bez ospravedlnenia nedostavili na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce. Vzhľadom k tomu, že čerpanie dovolenky Vám nebolo odsúhlasené a Vy ste neospravedlnili svoju neprítomnosť v práci, zamestnávateľ hodnotí Vaše konanie ako opakovanú neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

V zmysle platného Pracovného poriadku zamestnancov KOOPERATIVY poisťovne, a.s. Vienna Insurance Group (ďalej len „pracovný poriadok“), III. Časť, čl. 9, body 7, 12 a 19 je Vaše konanie neuposlušnosť príkazu nadriadeného na splnenie pracovnej povinnosti, čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca mimo termínu určenom v schválenom pláne dovoleniek a neospravedlnená neprítomnosť v práci považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny.“

21. Žalobca listom zo dňa 01.08.2008 žalovanej oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.07.2008 považuje za neplatné a žiadal aby ho žalovaná naďalej zamestnávala. Žalovaná mu listom zo dňa 07.08.2008 oznámila, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré považuje za platné.

22. Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že žalobca bol v období 01.07.2008 do 09/2009 t.j. po neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnaný v spoločnosti SLOV-CHLAD, s.r.o. a jeho príjem predstavoval sumu cca 664 eur brutto mesačne. V období od 15.06.2011 do 03.09.2015 vykonával žalobca ako podnikateľ podnikajúci na základe živnostenského oprávnenia podnikateľskú činnosť. Z výkonu podnikateľskej činnosti za r. 2011 dosiahol žalobca zdaniteľný príjem 1.806,34 eur a za r. 2012 zdaniteľný príjem 3.608,20 eur. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca vykonával samostatne zárobkovú činnosť (živnosť), na prevádzkovanie ktorej mu bol poskytnutý nenávratný príspevok vo výške 2.575,05 eur.

23. Podľa ust. § 68 ods. 1 a 2 Zákonníka práce (v znení účinnom ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru),

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec
a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) 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. 3 a 4.

24. Podľa ust. § 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.

25. Podľa ust. § 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.

26. Podľa ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce,

(1) 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. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

27. Podľa ust. čl. 2 Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

28. Podľa ust. § 13 ods. 1 a 3 Zákonníka práce,

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

29. Podľa ust. § 47 ods. 1 a 3 Zákonníka práce,

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,

b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

30. Podľa ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce <<https://www.mzdovecentrum.sk/form/goto.ashx?t=27&p=2651057&f=3>>, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

31. Podľa ust. § 39 Občianskeho zákonníka, neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

32. Povinnosť zamestnanca dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ust. § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie pracovnej disciplíny) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ako správne skonštatoval súd prvej inštancie, Zákonník práce nezakotvuje rozlišovacie kritéria na posúdenie, kedy sa konanie považuje za závažné a kedy za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí na okolnostiach konkrétneho prípadu. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa musí prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastával (pracovné zaradenie zamestnanca), na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh pred porušením pracovnej disciplíny, na čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, to či spôsobil svojím konaním škodu a pod. (rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo63/2003).

Samotný zamestnávateľ môže bližšie konkretizovať prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny vo svojom vnútornom predpise, avšak súd pri prípadnom posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nebude viazaný týmto vymedzením.

33. Zároveň ust. § 47 ods. 3 Zákonníka práce <aspi://module='aspi'&link='311/2001 Z.z.%252347'&ucin-k-dni='31.12.2008'> výslovne definuje, čo sa nepovažuje za porušenie povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zákonník práce tu chráni zamestnanca pred generálnou povinnosťou plniť pracovné pokyny zamestnávateľa, pričom na založenie výnimky zo všeobecnej povinnosti zamestnanca plniť pokyny zamestnávateľa je potrebné, aby tieto pokyny (a) boli v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo (b) boli v rozpore s dobrými mravmi, alebo (c) bezprostredne a vážne ohrozovali život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb. V prípade naplnenia niektorej z uvedených okolností nemožno nesplnenie pokynu považovať za porušenie pracovnej disciplíny, dôsledkom čoho je, že ak tento zamestnanec odmietne takéto pokyny plniť, takéto konanie zamestnanca nemožno postihnúť sankciou zamestnávateľa uvedenou (mimo iných) v ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252368'&ucin-k-dni='31.12.2008'>.

34. V zmysle ust. čl. 2 základných zásad Zákonníka práce a ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Uvedená zásada vyjadruje požiadavku, aby každé konanie účastníka pracovnoprávneho vzťahu (zamestnanca či zamestnávateľa) bolo etické, morálne a súladné so zaužívanými spoločenskými princípmi. Vzhľadom na subsidiaritu Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) je možné ust. § 39 Občianskeho zákonníka použiť aj na právne úkony v pracovnom práve. Inštitút dobrých mravov je jedným z najdôležitejších súkromnoprávných inštitútov, podľa uznesenia Ústavného súdu SR č.k. IV. ÚS 55/2011-19 z 24. 2. 2011 ide o súkromnoprávny princíp a pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku. Dobré mravy predstavujú indikátor toho, čo možno vo všeobecnosti považovať za vhodné, správne a akceptovateľné v kontexte spoločenských, kultúrnych či etických noriem a význam tohto inštitútu spočíva najmä v tom, že je často jednou z podmienok platnosti, resp. prípustnosti právneho úkonu.

35. Odvolací súd v prvom rade poukazuje na záver odvolacieho súdu vyslovený v uznesení č.k. 11Co/7/2014-243 zo dňa 31.03.2015, že všetky formálno-právne podmienky vyžadované pre okamžité skončenie pracovného pomeru v ust. § 70 a § 74 ods. 1 Zákonníka práce boli splnené (bola dodržaná písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru a kvalifikovaný spôsob doručenia, zrušujúci prejav obsahoval dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený dôvod, okamžité skončenie pracovného pomeru nemohlo byť žalovanou vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom z dôvodu jeho neexistencie, zo strany žalovaného bola dodržaná aj 1 mesačná subjektívna lehota na okamžité zrušenie pracovného pomeru plynúca odo dňa, kedy sa tento o porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom dozvedel.

36. Z odôvodnenia zrušujúceho uznesenia NS SR sp. zn. 6Cdo/53/2018 z 25.04.2018 vyplynulo nedostatočné odôvodnenie rozsudkov súdov v základnom konaní z dôvodu nepresvedčivosti dané tým, že sa súdy vôbec nevysporiadali s otázkou, čo bolo príčinou zablokovania prístupu žalobcu do počítačového systému žalovanej (navyše už jeden deň pred dňom, kedy došlo ku konaniu žalobcu, ktoré žalovaná vyhodnotila ako závažné porušenie pracovnej disciplíny), hoci táto skutočnosť (zablokovanie prístupu žalobcu do počítačovej siete žalovanej) nebola v konaní spochybnená, a to najmä z dôvodu, aby bolo vylúčené podozrenie, či zablokovanie prístupu žalobcu do počítačovej siete žalovanej nebolo účelové a nesmerovalo k postupu žalovanej zneužívajúceho právo, porušujúceho dobré mravy, či vykazujúceho znaky diskriminácie a prečo žalobca dňa 16.07.2008 písomne odovzdal kartu od mobilného telefónu, osobný počítač a kľúče od kancelárie a od služobného motorového vozidla (bolo pritom povinnosťou žalovanej preukázať, čo bolo touto príčinou, resp. že to bola iná okolnosť, než ktorú tvrdil žalobca).

37. Odvolací súd v prejednávanej veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie správne pristúpil k vyhodnoteniu dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru z hľadiska ich dôvodnosti, postupujúc v súlade so záverom NS SR. Konštatovanie súdu prvej inštancie o tom, že zablokovanie prístupu žalobcu do počítačovej siete (informačného systému) žalovanej bolo účelové a smerovalo k postupu žalovanej

zneužívajúceho právo, porušujúceho dobré mravy a vykazujúceho znaky diskriminácie, je podľa názoru odvolacieho súdu správne.

38. V konaní nebolo medzi stranami sporné, že k zablokovaniu prístupu žalobcu do počítačového systému žalovanej došlo už dňa 15.07.2008 po osobnom stretnutí žalobcu s jeho priamym nadriadeným C.. R., zamestnancom žalovanej, t.j. deň pred dňom, kedy došlo ku konaniu žalobcu, ktoré bolo vyhodnotené žalovanou ako závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v tom, že žalobca odmietol plniť úlohy uložené mu jeho priamym nadriadeným zamestnancom dňa 16.07.2008. Po doplnení dokazovania výsluchmi svedkov: C.. M., C.. U., V.. Y. R. C.. Š. a z dokazovania vykonaného predtým v konaní prvej inštancie vyplynulo a nebolo spochybnené, že žalovaná dňa 15.07.2008 zabránila (znemožnila) žalobcovi v prístupe do informačného počítačového systému žalovanej. Skutočnosť, že žalobca bol odpojený od operačného systému žalovanej potvrdil svedok C.. R..

39. Čo bolo príčinou alebo dôvodom zablokovania prístupu žalobcu do informačného systému žalovanej, resp. skutočnosť, že išlo o inú príčinu, ako tvrdil žalobca (bežná prax žalovanej smerujúca k skončeniu pracovného pomeru), žalovaná v konaní nijak hodnoverne nepreukázala. Z konania žalovanej v tomto prípade, ako aj v prípadoch iných skončení pracovných pomerov so zamestnancami žalovanej (čo potvrdili svedkovia C.. M., C.. U., V.. Y. R. C.. Š., niektorí aj z vlastnej osobnej skúsenosti v prípade skončenia ich pracovných pomerov) vyplynulo a je možné dovodiť, že v prípade zablokovania prístupu do informačného systému žalovanej pred plánovaným skončením pracovného pomeru so zamestnancami (zväčša nepohodlnými, príp. s ktorými žalovaná už nepočítala) išlo o „štandard“ a „bežnú prax“ žalovanej, v tomto prípade umocnenú tým, že priamy nadriadený žalobcu C.. R. mu deň po zablokovaní prístup (o čom musel mať vedomosť, keďže prístup sa blokoval informatikom žalovanej na príkaz priameho nadriadeného zamestnanca) zadal pracovné úlohy, ktoré predpokladali a vyžadovali pre svoje riadne splnenie v danom časovom rámci (1 deň, t.j. 16.07.2008) prístup do toho informačného systému žalovanej.

40. Skutočnosť, či sa na splnenie úloh zadaných žalobcovi jeho priamym nadriadeným dňa 16.07.2008 vyžadoval prístup do počítačového (informačného) systému žalovanej a či príp. boli úlohy splniteľné za jeden 1 deň bez prístupu do počítačového (informačného) systému žalovanej bolo medzi stranami sporné.

V konaní nebolo preukázané, okrem tvrdenia priameho nadriadeného žalobcu, že informácie vyžadované na splnenie uložených úloh existovali v papierovej forme, navyiac v konaní ani nevyplývala povinnosť žalobcu (ani iných zamestnancov žalovanej) také informácie v papierovej forme uchovávať. Túto skutočnosť potvrdili aj v konaní vypočutí svedkovia (zamestnanci žalovanej, ktorí s týmto druhom informácií u žalovanej pracovali - p. U., C.. M., C.. U., C.. Š.), ktorí zhodne uviedli, že papierovú evidenciu informácií nevedli. Rovnako svedkovia potvrdili aj to, že na splnenie úloh boli potrebné informácie zo systému (ak mali byť splnené zodpovedne a mali mať vypovedaciu hodnotu, teda ak mali byť vypracované na podklade údajov o obchodoch a produktoch, produkcii v danom regióne, a nie s vymyslenými číslami) a aj to, že ak by také informácie aj existovali v papierovej podobe alebo boli dohľadateľné bez prístupu do informačného systému, zadané úlohy by neboli splniteľné za čas určený žalovanou (1 deň). Ich splniteľnosť v uvedenom časovom rámci 1 dňa dokonca svedkovia vylúčili aj v prípade umožnenia prístupu do informačného systému žalovanej, kde odhadovali časový horizont splnenia zadaných úloh 1-2 týždne.

41. Za daných okolností, keď si priamy nadriadený žalobcu, ako seniorný a skúsený vedúci zamestnanec žalovanej, musel byť vedomý nespľniteľnosti zadaných úloh, resp. ich splniteľnosti len s mimoriadnymi obtiažami a mimo zadaného termínu na ich splnenie, nie je možné popísané konanie žalovanej (zablokovanie prístupu žalobcu do informačného systému žalovanej dňa 15.07.2008 večer, zadanie úloh dňa 16.07.2008 žalobcovi, ktoré na svoje splnenie vyžadovali (minimálne čiastočný) prístup do informačného systému žalovanej s termínom ich splnenia 1 deň) vyhodnotiť inak, ako účelové. Konanie žalovanej podľa názoru odvolacieho súdu smerovalo k nasimulovaniu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom (nesplnenie alebo odmietnutie splnenia zadanej úlohy žalobcom), teda smerovalo k postupu žalovanej zneužívajúceho právo, ktoré konanie je možné hodnotiť ako rozporné s dobrými mravmi. Reálny dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom na strane žalovanej neexistoval a žalovaná iba vytvorila (na základe uvedeného zjavného zneužitia svojich práv a konaním v zjavnom rozpore s dobrými mravmi) situáciu, ktorá mala tento stav (resp. dôvod) navodiť. Podľa názoru odvolacieho súdu nie je bez významu to, že u žalovanej išlo o bežný a zaužívaný postup,

ktorý je možné (aj vo vzťahu k žalobcovi) hodnotiť ako zneužitie práv žalovanej ako zamestnávateľa na úkor zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Ako uviedol vo svojom uznesení aj NS SR, bolo povinnosťou žalovanej preukázať, aká iná skutočnosť alebo okolnosť (objektívna, nevykazujúce znaky šikanózneho výkonu práva alebo diskriminácie) bola príčinou zablokovania prístupu žalobcu do informačného systému žalovanej už dňa 15.07.2008. Túto skutočnosť žalovaná v konaní nijak hodnoverne nepreukázala, pričom výhradne tvrdenie priameho nadriadeného p. R. neobstojí, keď opak potvrdili viacerí svedkovia.

42. Ak by žalovaná skutočne chcela, aby žalobca zadané úlohy splnil, nezamedzila by mu v prístupe do informačného systému a neodňala mu kľúče a ostatné pracovné pomôcky, ktoré by mu to umožnili, je teda zrejmé, že na splnení úloh záujem nemala, išlo o zámienku pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom. Žalobca sa bez svojho zavinenia ocitol v situácii, že nemohol zadané úlohy splniť v dôsledku predchádzajúceho zámerného konania žalovanej, smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru.

43. Odvolací súd tak pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru prihliadal na to, akým spôsobom sporové strany uplatňovali svoje práva v pracovnoprávnom vzťahu voči druhej strane. S ohľadom na závery odvolacieho súdu vyššie, že žalovaná v čase, keď zadala dňa 16.07.2008 pracovné úlohy vedela, že uvedený pokyn je v rozpore s dobrými mravmi, vediac, že bez prístupu do informačného systému, ktorý žalobcovi sama žalovaná zamedzila, je ich splnenie nemožné, v dôsledku čoho žalobca odmietol splnenie úloh, vykazuje konanie žalovanej znaky šikanózneho výkonu práva v rozpore s dobrými mravmi, ktorý výkon práva nepožíva právnu ochranu. S ohľadom na ust. § 47 ods. 3 Zákonníka práce odmietnutie splnenia pokynu priameho nadriadeného (zadaných úloh) zo strany žalobcu, ktorý pokyn je v dôsledku správania sa žalovanej v rozpore s dobrými mravmi, nie je možné posudzovať ako nesplnenie povinnosti, v dôsledku čoho uvedené konanie žalobcu nemôže naplniť základný predpoklad skutkovej podstaty pre okamžité skončenie pracovného - závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z uvedeného dôvodu nebol daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v dôsledku popísaného konania žalobcu.

44. Vo vzťahu k posúdeniu existencie a danosti druhého dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru - závažné porušenie pracovnej disciplíny konaním žalobcu, ktorý sa v dňoch 16.07.2008 až 18.07.2008 bez ospravedlnenia nedostavil na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce, odvolací súd rovnako zohľadňoval správanie žalovanej popísané vyššie, ktoré vyhodnotil ako šikanózny výkon práva na ujmu žalobcu.

45. Na prvom mieste však poukazuje na to, že z výpovede žalobcu ako aj zo záznamu žalobcu na liste, ktorým mu žalovaná zadala úlohy na deň 16.07.2008 vyplýva, že čerpanie dovolenky od 16.07.2008 (do 29.07.2008) bolo žalobcovi schválené na osobnom stretnutí dňa 15.07.2008 jeho priamym nadriadeným C.. R. (stretnutie svedok potvrdil), preto na žiadosť žalobcu mu na uvedené dni vypísala dovolenkový lístok asistentka (svedkyňa p. V., asistentka p. R. túto skutočnosť potvrdila), následne žalobca odovzdal dovolenkový lístok p. R., ktorý ako priamy nadriadený tento už nepodpísal. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že žalobca na žiadosť C.. R. dňa 16.07.2008 písomne odovzdal žalovanej (priamemu nadriadenému C.. R.) pracovné prostriedky nevyhnutné na výkon práce (kartu od mobilného telefónu, osobný počítač) a kľúče od kancelárie a od služobného motorového vozidla) potom, čo sa vyjadril k splniteľnosti úloh s tým, že čerpá dovolenku, a následne odišiel o 13.00 hod. Zohľadňujúc charakter a druh žalobcom vykonávanej práce u žalovanej, vrátane dohodnutého miesta výkonu práce podľa Pracovnej zmluvy (všetky miesta zamestnávateľa v SR - agentúry a kancelárie zamestnávateľa) je zrejmé, že ak (i) žalobca na príkaz a so súhlasom nadriadeného zamestnanca odovzdal všetky na prácu potrebné pracovné pomôcky žalovanej ako zamestnávateľovi, (ii) mal žalobca zamedzený prístup do informačného systému (iii) nedisponoval služobným motorovým vozidlom a (iv) nemal prístup do kancelárie, bolo mu jednoznačne žalovanou zabránené v riadnom výkone jeho práce. Za daných okolností, trvanie na splnení povinnosti podľa ust. § 81 písm. b) Zákonníka práce a ust. § 111 ods. 1 Zákonníka práce žalobcom, vediac že žalobca v zásade nemá kde a ako prácu vykonávať, je opäť potrebné vyhodnotiť ako konanie rozporné s dobrými mravmi a šikanózny výkon práva žalovanej, nepožívajúce ochranu. S ohľadom na ust. § 47 ods. 3 Zákonníka práce nesplnenie povinnosti žalobcu podľa ust. § 81 písm. b) Zákonníka práce a § 111 ods. 1 Zákonníka práce (teda neospravedlnená neprítomnosť žalobcu na pracovisku, ktoré sú následkom správania sa žalovanej v rozpore s dobrými mravmi), nie je možné posudzovať ako nesplnenie povinnosti, teda uvedené konanie žalobcu nemôže naplniť základný predpoklad skutkovej podstaty pre okamžité skončenie pracovného -

závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z uvedeného dôvodu nebol daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v dôsledku popísaného konania žalobcu.

46. Odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie nevyhodnotil platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k druhému vytýkanému porušeniu povinnosti žalobcom, preto odvolací súd, zopakujúc dokazovanie v potrebnom rozsahu, zohľadňujúc závery súdu prvej inštancie v napadnutom rozsudku, dospel k záveru, že popísaným konaním (neospravedlnená viacdňová neprítomnosť žalobcu v práci), ktoré konanie by za bežných okolností mohlo byť považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, nepredstavuje v danom prípade takéto porušenie pracovnej disciplíny, odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru, a to s ohľadom na predchádzajúce správanie sa žalovanej. Prihliadajúc na celkové okolnosti prípadu a správanie sa žalovanej popísané vyššie, posúdil odvolací súd konanie žalovanej ako diskriminačné a rozporné s dobrými mravmi, keď rovnako ako v prípade zadaných pracovných úloh, konanie žalovanej smerovalo k nasimulovaniu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, teda k postupu žalovanej zneužívajúcej právo, ktoré konanie je možné hodnotiť ako rozporné s dobrými mravmi. Inak povedané, v svetle uvedeného záveru je bez významu, či bol dovolenkový lístok podpísaný priamym nadriadeným žalobcu, príp. či bol dodržaný formálne predpísaný postup pre čerpanie dovolenky u žalovanej (na dodržaní ktorého postupu žalovaná bežne ani netrvala).

47. Pre vylúčenie pochybností odvolací súd dáva do pozornosti, že pri posúdení okolností správania sa na strane žalovanej pri skončení pracovného pomeru so žalobcom ako rozporného s dobrými mravmi, aplikáciou korektívu dobrých mravov podľa ust. § 39 Občianskeho zákonníka by bolo rovnako záverom súdu určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

48. S ohľadom na to, že odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie skonštatoval, že právny základ nároku (určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) je daný, zaoberal sa odvolacími námietkami tak žalobcu ako aj žalovanej týkajúcimi sa nároku žalobcu na náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka a jeho limitácii podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

49. V zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, poprípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

50. Náhrada mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia.

51. Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za

ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

52. Ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Rovnako platí, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Účelom ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

53. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Sociálna povaha náhrady mzdy za ďalšie obdobie neznamena a nemožno ju zamieňať s povinnosťou zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával. Za predpokladu, že zamestnávateľ navrhne, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil alebo náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznal, súd pri posudzovaní sociálnej situácie zamestnanca vezme do úvahy všetky okolnosti majúce vplyv na zaistenie zabezpečenia životných potrieb zamestnanca. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na to, že otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach (viď rozsudok NS SR zo dňa 26. marca 2019, sp. zn. 4Cdo/125/2018).

54. Rozsudok prvej inštancie vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy napadla odvolaním v časti, v ktorej súd prvej inštancie uložil povinnosť žalovanej zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 33.787,29 eur brutto žalovaná a v časti, v ktorej súd prvej inštancie zamietol žalobu o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 67.574,58 eur napadol žalobca. Súd tak v rozsahu odvolaní posúdil splnenie podmienok vzniku a výšky nároku na náhradu mzdy. Žalobca žiadal priznať mu náhradu mzdy celkovo za 36 mesiacov od 01.08.2008, čo po zohľadnení priznanej výšky náhrady mzdy v rozsahu 12 mesiacov vo výške 33.787,29 eur brutto predstavuje sumu náhrady mzdy za ďalších 24 mesiacov vo výške 67.574,58 eur brutto.

55. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca oznámil žalovanej písomne listom zo dňa 01.08.2008, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 23.07.2008 považuje za neplatné a žiada, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. V priebehu konania si žalovaná uplatnila žiadosť podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aby súd žalobcovi nepriznal nárok na náhradu mzdy presahujúci 12 mesiacov.

56. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobca bol v období 01.07.2008 do 09/2009 t.j. po neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnaný v spoločnosti SLOV - CHLAD, s.r.o. a jeho príjem predstavoval sumu cca 664 eur brutto mesačne. V období od 15.06.2011 do 03.09.2015 vykonával žalobca ako podnikateľ podnikajúci na základe živnostenského oprávnenia podnikateľskú činnosť. Z výkonu podnikateľskej činnosti za r. 2011 dosiahol žalobca zdaniteľný príjem 1.806,34 eur a za r. 2012 zdaniteľný príjem 3.608,20 eur.

57. Podľa názoru odvolacieho súdu postupoval súd prvej inštancie správne, ak žalobcovi nepriznal náhradu mzdy presahujúcu náhradu mzdy za 12 mesiacov a považoval žiadosť žalovanej na zníženie

náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov v tomto prípade za dôvodné v súlade s ust. § 79 ods. 2 Zákonníka. Súd prvej inštancie rovnako správne prihliadol na to, že žalobca od 01.07.2008 do 09/2009 pracoval ako zamestnanec v spoločnosti SLOV - CHLAD, s.r.o. Odvolací súd na doplnenie dôvodnosti nepriznania náhrady mzdy nad 12 mesiacov uvádza, že je síce pravdou, že žalobca v uvedenej spoločnosti dosahoval nižší príjem (664 eur mesačne brutto), avšak žalobca nijak neodôvodnil, berúc do úvahy jeho schopnosti, kvalifikačné predpoklady a pozíciu, ktorú zastával u žalovanej, z akých dôvodov sa aktívne nezapojil do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných ako tých, aké mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy u žalovanej. Žalobca nezdôvodnil a nepreukázal, že by si inú prácu s vyšším zárobkom (neúspešne) hľadal. Sám žalobca v priebehu konania uviedol, že prácu v spoločnosti SLOV - CHLAD, s.r.o. vedel vykonávať popri pracovnom pomere u žalovanej, preto je evidentné, že bolo v schopnostiach žalobcu dosahovať aj iný (vyšší) príjem ako v spoločnosti SLOV-CHLAD, s.r.o., preto nie je možné nazerať na tam dosahovaný príjem ako príjem zodpovedajúci jeho možnostiam, keď žalobca nepreukázal okolnosti alebo dôvody, pre ktoré nebolo v jeho možnostiach zabezpečiť si zodpovedajúce zamestnanie. Začatie výkonu podnikateľskej činnosti v r. 2011, vrátane prípadne podnikateľských rizík s tým spojených, bolo rozhodnutím žalobcu, ktoré nemá mať dosah na povinnosť žalovanej vyplývajúcu z neplatne skončeného pracovného pomeru. Ak sa teda žalobca dobrovoľne do pracovného procesu nezapojil a nevyvinul primerané úsilie a sám zanedbal možnosť zarobiť si viac a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, je krátenie náhrady mzdy na mieste. Odvolací súd tak mal za to, že náhrada mzdy za 12 mesiacov (výpočet ktorej nebol v odvolaniach strán sporu nijakým spôsobom rozporovaný) je dostatočnou sankciou pre žalovanú ako zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a zároveň primeranou satisfakciou pre žalobcu.

58. Odvoláciu námietku žalovanej, že žalobca vykonával samostatne zárobkovú činnosť (živnosť), na prevádzkovanie ktorej mu bol poskytnutý nenávratný príspevok vo výške 2.575,05 eur odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú. Príspevok bol poskytnutý žalobcovi ako príjemcovi (SZČO) na úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním alebo vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti, súd tak pri posudzovaní okolností na strane žalobcu pri aplikácii ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, na tento príspevok neprihliadal.

59. Ako nedôvodnú vyhodnotil odvolací súd aj námietku žalobcu o tom, že mzda od spoločnosti SLOV-CHLAD s.r.o. mu doposiaľ nebola vyplatená, keď neuspokojenie tohto nároku iným zamestnávateľom nemôže byť na ťarchu žalovanej, naviac žalobca mal k dispozícii právne nástroje, ktoré mohol s cieľom uspokojiť svoj nárok využiť voči zamestnávateľovi SLOV-CHLAD s.r.o.

60. Na základe uvedeného odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom určovacom výroku I. podľa ust. § 388 CSP zmenil iba za účelom formálnej nápravy výroku I. napadnutého rozsudku (potreby spresnenia a doplnenia dátumu okamžitého skončenia pracovného pomeru). Uvedená zmena napadnutého rozhodnutia však nemá vplyv na jeho vecnú správnosť, rovnako nemá vplyv na úspech v odvolacom konaní pre účely rozhodovania o trovách konania. V zostávajúcej napadnutej časti odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa ust. § 387 ods. 1 CSP ako vecne a právne správny potvrdil.

61. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa ust. § 396 ods. I, § 255 ods. 1 v spojení s ust. § 262 ods. 1 CSP. Žalobca mal v odvolacom konaní plný úspech, preto má aj nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu od žalovanej. Odvolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je základným nárokom zamestnanca, ktorý môže uplatniť na súde, od ktorého sa potom odvodzujú aj jeho prípadné ďalšie (peňažné) nároky s tým súvisiace. Keďže žalobca bol úspešný čo do právneho základu, t. j. čo do určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vznikol mu zákonný nárok na náhradu mzdy (priznanú v rozsahu 12 mesiacov) s tým, že rozhodnutie o výške jeho ďalšieho nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov už záviselo od úvahy súdu, ktorý posúdil v tejto časti dôvodnosť ním uplatňovaného nároku na náhradu mzdy čo do jeho výšky na základe konkrétnych skutkových zistení a nárok na náhradu mzdy žalobcovi nad 12 mesiacov nepriznal. Možno tak uzavrieť, že žalobca mal plný úspech vo veci - čo do základu uplatneného nároku, pričom výška plnenia v danom prípade závisela výlučne od úvahy súdu, preto zamietnutie žaloby v časti náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nebolo prejavom procesného úspechu žalovanej, ale dôsledkom úvahy súdu. Tento záver vyplýva aj z komentára k ust. § 255 CSP (Š., U., I., F., V., L., U., F., V., L., Z., U., R. M., N. F. P. M., P.: N., B., V., XXXX, F., XXX). V zmysle ust. § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne

súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

62. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

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

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

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 CSP).