

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 10CoPr/6/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316217104
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 04. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ayše Pružinec Eren
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1316217104.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ayše Pružinec Eren a členov senátu JUDr. Michaely Frimmelovej a JUDr. Zuzany Kučerovej v právnej veci žalobcu: D.. G. M., U.. XX. XX. XXXX, R. G. Č.. XXX, U. G. U. H., zastúpený advokátom: JUDr. Peter Arendacký, Železničiarska ul. č. 113, Bratislava, proti žalovanému: Ústav pamäti národa, IČO: 37 977 977, Miletičova ul. č. 19, Bratislava, zastúpený advokátom: JUDr. Ing. Branislav Pecho, PhD., Piaristická ul. č. 2, Nitra, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 25. júla 2019, č. k. 16Cpr/14/2016 - 449, takto

rozhodol:

Odvolací súd medzitýmnym rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

odôvodnenie:

1.

Súd prvej inštancie napadnutým medzitýmnym rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného na základe oznámenia zo dňa 24. 08. 2016 Č.. E.. Y., doručeného žalobcovi dňa 26. 08. 2016, je neplatné s tým, že o trvaní zamestnaneckého pomeru žalobcu a nároku na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru rozhodne v konečnom rozsudku. Svoje rozhodnutie odôvodnil právne ust. § 1 ods. 1, § 1 ods. 2 písm. b), § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, ust. § 11a ods. 1, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1, § 68 ods. 1 písm. b), § 70, § 74, § 77, § 229 ods. 4 písm. c), § 237 ods. 1 Zákonníka práce a vecne tým, že skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je spôsobilým dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, resp. vymedzené konanie žalobcu nemožno podradiť pod hypotézu právnej normy obsiahnutej v ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uviedol, že v konaní sporným nebolo, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi dané v písomnej forme a doručené kvalifikovaným spôsobom dňa 26. 08. 2016 s tým, že žalobca priamo na predmetnej písomnosti oznámil žalovanému svoj nesúhlas s dôvodmi skončenia pracovného pomeru a trval na prideľovaní práce naďalej ako aj to, že túto skutočnosť oznámil žalobca zároveň listom žalovanému doručeným dňa 30. 08. 2019, naopak za sporné v konaní považoval to, či skutkové vymedzenie dôvodu bolo uvedené spôsobom nezameniteľným s iným dôvodom, či existencia takéhoto dôvodu a aj jeho spôsobilosť, resp. to, či daný dôvod možno považovať za tak vážne porušenie pracovnej disciplíny vylučujúce zotrvanie žalobcu naďalej v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným, taktiež aj to, či došlo vopred k jeho prerokovaniu so zástupcami zamestnancov a následne či bol daný oprávneným subjektom, resp. zamestnancom žalovaného. Poukázal na skutočnosť, že z obsahu písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru skutkový dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol zrejмый s tým, že ním bezpochybne bolo uverejnenie konkrétnych výrokov a tvrdení žalobcu na jeho internetovej stránke

na adresu štatutára žalovaného O. L.Á., ktoré žalovaný presne označil, citoval a následne definoval ako konanie závažne porušujúce pracovnú disciplínu a uviedol, že skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je nezameniteľným spôsobom vyjadrené a žalobcovi z neho muselo byť zrejmé, čo zamestnávateľa k jednostrannému ukončeniu pracovného pomeru viedlo, nakoľko vyššie uvedené potvrdili aj jednotlivé námietky žalobcu podporené predloženými dôkazmi a navrhovanými výsluchmi svedkov. Uviedol, že pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je charakteristické, že ide o výnimočný a jednostranný spôsob ukončenia pracovnoprávneho vzťahu aj proti vôli druhého účastníka s tým, že zákon vyžaduje jeho výnimočné uplatňovanie len v prípadoch, kedy ďalšie zotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa nie je možné, a to ani do uplynutia výpovednej doby, a preto skúmal samotné konanie žalobcu, ale aj okolnosti za ktorých k nemu došlo. Poukázal na skutočnosť, že konanie žalobcu označené za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa bezprostredne netýkalo výkonu jeho pracovnej činnosti podľa pracovnej zmluvy a popisu jeho činností, nakoľko spočívalo v citovaných výrokoch, ktorými žalobca reagoval na článok novinára denníka SME a uverejnil ich formou svojho článku, resp. reakcie na vlastnej internetovej stránke a zároveň uviedol, že vyjadrenia žalobcu nedosahovali takú intenzitu, aby boli spôsobilé znevážiť vedúce postavenie, kompetencie alebo autoritu O. L., resp. Ústav pamäti národa ako inštitúciu s osobitným poslaním. Uviedol, že z výsluchu svedkov navrhnutých stranami sporu a ich vnímania rovnakých situácií v danom čase vyplýva, že išlo o mimoriadne konfliktnú, vypätú situáciu na pracovisku žalovaného, keď sa významná časť zamestnancov dostala do stretu názorov, pričom štatutár bol jej súčasťou s tým, že dôvodom napätých a konfliktných vzťahov bolo pôsobenie O. L. vo funkcii predsedu správnej rady a jeho personálne rozhodnutia, rozhodnutia ohľadom uverejnenia článkov v časopise Pamäť národa. Súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia ďalej uviedol, že žalovaný nevymedzil ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, porušenie jeho povinností z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré mu vyplývali z jeho pracovnej činnosti podľa pracovnej zmluvy a popisu práce, keď dôvodom neboli ani žalovaným namietané nevhodné súkromné aktivity a prezentované extrémistické názory žalobcu, ktoré bezpochyby možno považovať za neprijateľné u historika skúmajúceho práve obdobia neslobody našej histórie v rámci plnenia úloh Ústavu pamäti národa s tým, že skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru sa týkal verejnej prezentácie vlastných názorov žalobcu na osobu štatutára svojho zamestnávateľa, pritom však jeho obsahom nebola akákoľvek výhrada k jeho pracovnej činnosti, nakoľko výroky žalobcu o tom, že O. L. úmyselne klame, zavádza, že vedie vojnu proti vlastným zamestnancom a dostal Ústav pamäti národa na pokraj vnútorného rozvratu, a že zámerne mal snahu vytvoriť obraz problémových, svojvoľne konajúcich zamestnancov aby ich prepustil, v kontexte celého článku daných okolností a miesta jeho zverejnenia (vlastná stránka žalobcu), považoval za názorový prejav zamestnanca na jeho predchádzajúcu medializáciu (článok SME), založený na subjektívnom hodnotení situácie na pracovisku žalovaného a na základe komentára autora novinového článku. Poukázal na skutočnosť, že pokiaľ bol uvedenými výroky štatutár dotknutý a vnímal ho ako neprípustný zásah do jeho osobnostných práv, tak vhodným právnym prostriedkom by bola žaloba o ochranu osobnosti (v zmysle ust. § 13 Občianskeho zákonníka), kedy by súd uvedené výroky vnímal a posudzoval výlučne v zmysle ochrany práv podľa ust. § 11 Občianskeho zákonníka. Súd prvej inštancie dospel na základe vykonaného dokazovania k záveru, že v danom prípade dôvod vymedzený žalovaným, nie je spôsobilým dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru s tým, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ poukazoval na činnosť, ktorá má v zmysle zákona napĺňať spoločenskú úlohu, vo vzťahu k súkromným aktivitám a konaniu žalobcu, ktoré je v príkrom rozpore s týmito úlohami, ide o legitímne námietky, avšak tieto neboli predmetom preskúmavania z hľadiska platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, nakoľko neboli uplatnené ako jeho dôvod. Uviedol, že je rozhodne žiaduce, aby Ústav pamäti národa ako inštitúcia zriadená zákonom za účelom nestranného hodnotenia doby neslobody, skúmania režimov, ideológie a prejavov fašizmu, komunizmu a pod., veľmi citlivo vnímala extrémistické názory a postoje svojich zamestnancov s tým, že je na žalovanom zamestnávateľovi, aby takéto okolnosti vo vzťahu k zamestnancovi správne a citlivo vyhodnotil, prípadne vyvodil, či takéto názorové zameranie zamestnanca môže ovplyvňovať jeho nestrannú vedeckú činnosť, a či je zlučiteľné s pôsobením vo verejnoprávnej ustanovizni. Uviedol, že predovšetkým žalovaný musí dôsledne zabezpečiť, aby vyššie spomenuté úlohy plnili aj zamestnanci, u ktorých niet pochyb o ich odbornej a nestrannej spôsobilosti, nakoľko to, aké postoje zaujíma mimo svojich pracovných činností žalobca, nemohlo ovplyvniť posudzovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože to nebolo vymedzené ako jeho dôvod s tým, že súd nemôže v rámci súdneho konania nahrádzať, meniť alebo prispôbovať dôvody dôkaznej situácie, ale naopak úlohou súdu je preskúmať tie dôvody, ktoré použil zamestnávateľ z hľadiska dodržania zákonných predpokladov pre ich uplatnenie, rovnako tak nie je prípustné zo strany

zamestnávateľa v rámci konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, dodatočne konkretizovať, resp. upresňovať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, alebo ho rozširovať o ďalšie skutočnosti, prípadne ho dodatočne meniť, pretože zákon ukladá účastníkom pracovnoprávneho vzťahu nezameniteľným spôsobom uviesť, aký konkrétny dôvod viedol k okamžitému skončeniu pracovného pomeru a nie je úlohou súdu nahrádzať svojou činnosťou vôľu zamestnávateľa a formulovať jeho prejav vo vzťahu k zamestnancovi. Námietku žalobcu, že zrušujúci jednostranný prejav neurobil žalovaný ako právnická osoba, ale vo svojom mene štatutár ako fyzická osoba považoval za neodôvodnenú, nakoľko z celkového obsahu sporného okamžitého skončenia pracovného pomeru je evidentné, že je to prejav zamestnávateľa ako právnickej osoby, keď rovnako tak nepovažoval za dôvodnú námietku, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov, nakoľko žalovaný o prerokovanie riadne požiadaval, čo bolo v konaní preukázané, ako aj to, že v tom čase žalobca nebol členom odborového orgánu. Poukázal na skutočnosť, že účelom právnej úpravy podmieňujúcej uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 74 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, je účasť zamestnancov na rozhodovaní o zásadných otázkach týkajúcich sa zamestnancov a ich ochrana pred prípadným svojvoľným postupom zamestnávateľa s tým, že ak sa odborová organizácia v stanovenej lehote nevyjadrí zo zákona platí, že táto skutočnosť nemá vplyv na autonómne rozhodovanie zamestnávateľa, nakoľko odborová organizácia nemá rozhodovaciu právomoc pri skončení pracovného pomeru zamestnanca. Rozhodnutie medzitimným rozsudkom odôvodnil právne ust. § 214 ods. 1 C. s. p. a vecne tým, že nakoľko v časti žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru mal dokazovanie za postačujúce pre rozhodnutie, z dôvodu účelnosti rozhodol o tejto časti formou medzitimného rozsudku s tým, že o náhrade mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, určení, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom (žalobcom a žalovaným, pozn. odvolacieho súdu) trvá naďalej a o nároku na náhradu trov konania rozhodne v konečnom rozhodnutí.

2.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie z dôvodu, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (ust. § 365 ods. 1 písm. f/ C. s. p.), rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (ust. § 365 ods. 1 písm. h/ C. s. p.) a navrhol napadnutý medzitimný rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie alebo ho zmeniť a jeho žalobe vyhovieť. Nesúhlasil s rozhodnutím súdu prvej inštancie, pretože konanie žalobcu opísané v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. 08. 2016 označil za neprípustné, nelojálne a závažne porušujúce pracovnú disciplínu (s poukazom na ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce), nakoľko žalobca verejne, vo svojom článku zo dňa 26. 06. 2016, v rozpore so zásadami slušnosti ostro vystúpil proti svojmu zamestnávateľovi, hrubo urazil štatutárneho zástupcu Ústavu pamäti národa, znížil jeho vážnosť a autoritu ako zamestnávateľa v očiach ostatných zamestnancov, verejne spochybnil výkon zákonných oprávnení zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a pri zadávaní pracovných úloh, čím poškodil dobré meno Ústavu pamäti národa nielen ako svojho zamestnávateľa, ale aj ako verejnoprávnej ustanovizne. Poukázal na judikatúru, v zmysle ktorej sa má zamestnanec správať lojálne a s rešpektom s tým, že pracovný pomer sa vykonáva vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti a z toho prirodzene vyplýva povinnosť zachovávať určitú mieru slušnosti, o to viac na verejnosti ako aj to, že zamestnanec nesmie verejne znevážiť, uraziť zamestnávateľa, nesmie verejne znížiť autoritu zamestnávateľa, prirodzenú mieru rešpektu a úcty, zamestnanec rovnako nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, keď súdy opakovane považovali urážky nadriadených za závažné porušenie pracovnej disciplíny (napr. Najvyšší súd SR R 18/1974, Krajský súd v Bratislave sp. zn. 14Co/162/2015, Okresný súd Bratislava II sp. zn. 9Cpr/2/2012, Okresný súd Banská Bystrica, sp. zn. 7C/188/2009). Žalovaný ďalej poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 14CoPr/2/2012, v ktorom bolo vyslovené, že správanie zamestnanca a jeho spôsob vyjadrenia nesúhlasu vo vzťahu k nadriadeným zamestnancom nie je možné akceptovať s tým, že v prejednávanej veci sa neadekvátny útok žalobcu na zamestnávateľa stal nielen pred jeho zamestnancami, ale verejne a negatívne zasiahol odbornú aj laickú (rozhodnutie Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 12CoPr/1/2015). Uviedol, že porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom predstavuje také úmyselné konanie zamestnanca, ktorý konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa (Najvyšší súd SR R 32/1993), že zamestnanec nesmie konať proti oprávneným záujmom zamestnávateľa a rušivo zasahovať do vzájomných vzťahov na pracovisku (Krajský súd v Bratislave sp. zn. 9Co/572/2012, Okresný súd Dunajská Streda sp. zn. 12C/96/2011) s tým, že konanie žalobcu bolo nepochybne v rozpore s požadovaným správaním zamestnanca, tak

ako ho definuje judikatúra a aj v zmysle vyššie citovanej judikatúry nie je možné od žalovaného ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnával zamestnanca, ktorý ho verejne urazí. Vo vzťahu k povinnostiam žalobcu ako zamestnanca poukázal na bod 14 Pracovnej zmluvy, ktorú strany sporu uzavreli dňa 27. 04. 2007, ustanovenie § 81 Zákonníka práce, Rozhodnutie č. 1 predsedu Správnej rady Ústavu pamäti národa zo dňa 16. 02. 2007 a vytkol súdu prvej inštancie, že pri posudzovaní konania žalobcu, ktoré bolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru vôbec neprihliadol na ustanovenia jeho pracovnej zmluvy, hmotnoprávne a interné predpisy zamestnávateľa, v zmysle ktorých konanie žalobcu bolo závažným porušením pracovnej disciplíny, ktoré ho ako zamestnávateľa oprávňovalo okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom. Žalovaný v podanom odvolaní ďalej uviedol, že vyjadrenia žalobcu na adresu zamestnávateľa je potrebné posudzovať aj v kontexte jeho postavenia a úloh, ako verejnoprávnej ustanovizne, resp. verejnoprávnej inštitúcie, ktorá zhromažďuje a spracováva všetky druhy informácií vzťahujúcich sa na dobu neslobody, sprístupňuje dokumenty po bývalých bezpečnostných zložkách štátu a propaguje myšlienky slobody a obrany demokracie, ktorá musí požívať vysokú mieru kreditu a dôveryhodnosti pred verejnosťou a poukázal na výrok žalobcu o „problematickej pamäti“ štatutárneho zástupcu Ústavu pamäti národa s tým, že mal za to, že konanie žalobcu, t. j. jeho verejné vyhlásenia na adresu žalovaného a štatutárneho orgánu žalovaného, opísané aj v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. 08. 2016, je nepochybne zavineným závažným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných nielen v Pracovnej zmluve a Zákonníku práce, ale aj všeobecne uznávaných a uplatňovaných morálnych pravidiel a hodnôt spoločenského styku, elementárnej slušnosti a etiky, nakoľko takéto konanie je nepochybne konaním, ktoré vzhľadom na intenzitu porušenia pracovnej disciplíny napĺňa dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom, pretože nie je možné od žalovaného ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca ešte zamestnával, čo i len počas výpovednej doby.

3.

Žalobca, ktorému bolo odvolanie žalovaného doručené dňa 22. 05. 2020, sa k nemu nevyjadril.

4.

Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 379 a § 380 ods. 1 C. s. p., túto prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C. s. p.) a medzitýmny rozsudok verejne vyhlásil dňa 29. apríla 2021 podľa § 378 ods. 1 v spojení s § 219 ods. 3 C. s. p., viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 C. s. p.), pričom o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu a ich právni zástupcovia upovedomení zákonným spôsobom.

5.

Odvolací súd medzitýmny rozsudok ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 C. s. p.), pretože súd prvej inštancie vo veci samej riadne zistil skutkový stav, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 ods. 1 C. s. p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom medzitýmnom rozsudku aj náležite odôvodnil (§ 220 ods. 2 C. s. p.).

6.

Podľa § 387 ods. 2 C. s. p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

7.

Odvolací súd sa stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie a jeho rozhodnutie považuje za logické, presvedčivé a zrozumiteľné, pričom je nutné zdôrazniť, že rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami sporových strán (v tomto prípade žalovaného), ale

z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre zákonného, a teda riadne odôvodneného rozhodnutia, pričom sporovým stranám nemusí dať odpoveď na všetky otázky nimi nastolené, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu (uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004, sp. zn. III. ÚS 209/04). Odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu bolo realizované základné právo strany sporu na spravodlivý proces (podobne aj rozhodnutia IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05). Napokon aj Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre uvádza, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, na ktorých sa zakladajú; článok 6 ods. 1 Dohovoru však nemožno chápať tak, že vyžaduje podrobnú odpoveď na každý argument, pričom odvolací súd sa pri zamietnutí odvolania môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia rozhodnutia nižšieho súdu (García Ruiz proti Španielsku zo dňa 21. januára 1999, Van de Hurk proti Holandsku zo dňa 19. apríla 1994). Obsahom základného práva na spravodlivý proces nie je ani právo na rozhodnutie v súlade s právnym názorom sporovej strany, resp. právo na úspech v konaní. V nadväznosti na uvedené odvolací súd konštatuje, že prvoinštančný súd sa vyššie uvedenými zásadami riadil a svoje rozhodnutie náležite, podrobne a najmä presvedčivo odôvodnil (v súlade s ust. § 220 ods. 2 C. s. p.), pričom sa dostatočne vysporiadal so všetkými pre rozhodnutie vo veci podstatnými skutočnosťami, resp. so všetkými námietkami žalovaného, ktoré v konaní prezentoval, keď z hľadiska zákonom vyžadovaných náležitostí na riadne odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 220 ods. 2 C. s. p.) možno konštatovať, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia spĺňa tieto zákonom vyžadované náležitosti. Z jeho obsahu je zrejmé, čoho sa žalobca žalobou domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy na preukázanie svojich tvrdení označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadrili žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia jasne a výstižne vysvetlil, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, ako aj všetky podstatné dôvody, pre ktoré rozhodol spôsobom uvedeným v napadnutom rozsudku.

8.

Vzhľadom na odvolacie dôvody žalovaného odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že žalovaný síce podal odvolanie aj z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci, avšak v podstatnej časti obsahu svojho odvolania sa zaoberal skutkovým stavom posudzovaného sporu, v súvislosti s ktorým namietal skutočnosti, s ktorými sa však súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia riadne vysporiadal a na základe ich zhodnotenia dospel k skutkovým záverom, ktoré podriadil pod relevantné právne normy Zákonníka práce. V posudzovanej veci s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia, odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie za správne.

9.

Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis (právnu normu) alebo ak síce aplikoval správny právny predpis (právnu normu), ale nesprávne ho interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

10.

Vychádzajúc z pojmového vymedzenia právneho posúdenia veci je zrejmé, že žalovaný v odvolacom konaní nenamietal nesprávnosť aplikovaných ustanovení Zákonníka práce a nesprávnosť ich interpretácie obmedzil iba na konštatovanie vo vzťahu k dostatočnému vymedzeniu dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru.

11.

Predmetom odvolacieho konania je posúdenie vecnej a právnej správnosti medzitýmneho rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, žalobcu u žalovaného na základe oznámenia zo dňa 24. 08. 2016, Č.. E.. Y., doručeného žalobcovi dňa 26. 08. 2016, je

neplatné, keď dospel k záveru, že konanie žalobcu, ktorý vo svojich článkoch uverejnených na svojej internetovej stránke „A. T. G.. M. na Č. „. E. A. Č. V.. Ú. F. L. K. G. (T.:/..E.-A.-na-V.-Q.-E.-A.-V.-V.), na K. O. L., Š. Q. Ústavu pamäti národa, uviedol, že „Podnes som nedostal žiadne pracovné pokarhanie. Vo februári 2016 ho však dostali zamestnanci, ktorí protestovali voči účelovým nereálne stanoveným pracovným úlohám zo strany O. L.“ „Ak L. tieto slová naozaj vyslovil, môžem konštatovať, že si buď nepamätá - a teda pamäťový ústav vedie človek s problematickou pamäťou - alebo úmyselne klame a zavádza.“, že zámerne mal snahu vytvoriť obraz problémových a svojvoľne konajúcich zamestnancov, aby ich prepustil, v kontexte celého článku, daných okolností a miesta jeho zverejnenia (vlastná stránka žalobcu), že dôvod vymedzený žalovaným, nie je spôsobilým dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, resp. vymedzené konanie žalobcu, nemožno podradiť pod hypotézu právnej normy, obsiahnutej v ustanovení § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko namietané vyjadrenia žalobcu posúdil ako názorový prejav zamestnanca na jeho predchádzajúcu medializáciu (článok SME), založený na subjektívnom hodnotení situácie na pracovisku žalovaného a na základe komentára autora novinového článku.

12.

Podľa ustanovenia § 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. Podľa ustanovenia § 81 písm. c) Zákonníka práce je zamestnanec povinný najmä dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený, resp. podľa písm. e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

13.

Je nesporné, že zamestnanec je povinný dodržiavať nielen zákonom uložené povinnosti, ale aj pokyny dané zamestnávateľom. Ak zamestnávateľ vydal pracovný poriadok, podľa ustanovenia § 84 Zákonníka práce, v ktorom zamestnancom uložil aj iné povinnosti je potrebné rešpektovať aj tie.

14.

Odvolací súd sa stotožnil s právnym názorom žalovaného, že ust. § 81 písm. e) Zákonníka práce kladie na zamestnanca určité mravné nároky, obsahom ktorých je aj určitá miera lojality vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi a zároveň všeobecnú prevenčnú povinnosť zamestnanca vo vzťahu k majetku a oprávneným záujmom zamestnávateľa, z čoho vyplýva, že zamestnanec je povinný svojim správaním v súvislosti s pracovným vzťahom nespôsobiť zamestnávateľovi škodu, či majetkovú alebo morálnu a zároveň obmedzenosť prejavu zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi, ktorému svedčí právo na zachovanie dobrej povesti.

15.

Je síce pravdou, že každý má právo na slobodu prejavu, avšak na druhej strane, nikto nemôže svoje práva zneužívať na spôsobenie ujmy iným osobám. Inak povedané, realizáciou jedného práva, nemožno porušovať práva iného. Kritika tak musí byť právom prípustná a vecnosť kritiky musí vychádzať z pravdivých (podložených) skutkových tvrdení, z ktorých sú vyvodené zodpovedajúce závery. Pokiaľ však tieto tvrdenia pravdivé nie sú a sú naopak difamujúce, nie je možné považovať kritiku za prípustnú a v takom prípade ide o exces, ktorý predstavuje neoprávnený zásah do dobrej povesti a s tým spojené následky, pričom podľa názoru odvolacieho súdu uvedené východiská sú platné aj pre pracovnoprávne vzťahy v tom zmysle, že akýkoľvek neoprávnený zásah do dobrej povesti zamestnávateľa formou neprípustnej (neoprávnenej) kritiky zo strany zamestnanca znamená porušenie povinnosti zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

16.

Z uvedeného teda vyplýva, že kritizovať zamestnávateľa je možné, avšak táto kritika musí byť vecná, musí vychádzať z pravdivých (podložených) zistení. Ak totiž pravdivé nie sú a nejde o objektívnu kritiku, zamestnanec by takto zasiahol do dobrej povesti zamestnávateľa čím by porušil svoju povinnosť podľa ustanovenia § 81 písm. e) Zákonníka práce, teda povinnosť hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa??????.

17.

V posudzovanej veci je žalovaným subjektom špecializovaná dokumentačná, archívna a vedecko-výskumná verejnoprávna inštitúcia, ktorá zhromažďuje a spracováva všetky druhy informácií, vzťahujúce sa na dobu neslobody v rokoch 1939 až 1989 a sprístupňuje dokumenty po bývalých bezpečnostných zložkách štátu, ide o právnickú osobu (§ 7 ods. 2 zák. č. 553/2002 Z. z.), ktorej orgánmi je správna rada, ktorá je štatutárnym orgánom ústavu zabezpečujúcim jeho činnosť pri plnení úloh a dozorná rada (§ 10 písm. a/, b/, § 10 ods. 4, § 12 ods. 1).

18.

Odvolací súd považuje za nutné uviesť, že D.. F.. O. L., D.. nebol zamestnávateľom žalobcu, ale predsedom správnej rady, t. j. štatutárneho orgánu žalovaného, a preto pokiaľ sa žalobca na jeho adresu vyjadril tak, že na čele ÚPN stojí človek s problematickou pamäťou, ktorý vedie vojnu proti vlastným zamestnancom a dostal ho na pokraj vnútorného rozvratu, označil ho za osobu, ktorá politizuje a rieši pracovnoprávne otázky na požiadavku bližšie nešpecifikovanej náboženskej obce, atď., ani podľa názoru odvolacieho súdu sa nedopustil porušenia svojich pracovných povinností, ktoré mu vyplývajú z interných predpisov zamestnávateľa, pracovného poriadku, či pracovnej zmluvy, a teda ani porušenia pracovnej disciplíny v takej intenzite, ktorá by bola kvalifikovaným dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

19.

Nebolo možné sa preto stotožniť ani s tvrdením žalovaného v podanom odvolaní, že súd prvej inštancie neposudzoval dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v kontexte jeho postavenia a úloh verejnoprávnej ustanovizne, v ktorej bol žalobca zamestnaný a ktorá vzhľadom na predmet jej činnosti musí požívať vysokú mieru kreditu a dôveryhodnosti pred verejnosťou, nakoľko v konaní pred prvoinštančným súdom, resp. z dôvodov zrušujúceho prejavu žalovaného, v ktorom skutkovo vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom jednoznačne vyplýva, že dôvodom použitia výpovedného dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce boli výlučne názory žalobcu na predsedu správnej rady žalovaného, ktoré prezentoval verejne.

20.

Pokiaľ ide o posúdenie, či označené skutky, ktoré boli dôvodom zrušovacieho prejavu žalovaného, naplňajú znaky takého porušenia pracovnej disciplíny, ktorý je závažný, vychádzal odvolací súd z toho, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (ust. § 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností ustanovených právnymi predpismi (najmä ust. § 81 a § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou. Samotný pojem závažného porušenia pracovnej disciplíny Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk je nutné pri jeho posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca (aspoň z nedbanlivosti), a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom, nakoľko iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí

k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je teda vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil a posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v tom - ktorom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci.

21.

Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia absolútne argumentačne presvedčivo posúdil všetky okolnosti a konkrétnu situáciu u žalovaného, na ktorú svojimi výrokmi reagoval žalobca a dospel k správne právnemu záveru, že žalovaným uplatnený dôvod k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobcu naplnený nebol, nakoľko konanie, ktoré mu bolo kladené za vinu, resp. dôvody vymedzené žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 24. augusta 2018, Č. E.: Y. nie sú spôsobilé pre okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažným spôsobom).

22.

Odvolací súd sa stotožnil aj so záverom prvoinštančného súdu, že verejným odprezentovaním názorov žalobcu a ich zverejnením na jeho súkromnej stránke na adresu predsedu správnej rady žalovaného, nepoškodil dôveru a reputáciu inštitúcie, v ktorej pracoval, nakoľko z ich obsahu bez akýchkoľvek pochybností vyplýva, že sa týkali výlučne osoby D.. F.. O. L., D.. a jeho konania na pracovisku a nie činnosti Ústavu pamäti národa.

23.

Odvolací súd sa zo všetkých uvedených dôvodov v celom rozsahu stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie uvedeným v odôvodnení napadnutého rozsudku, spĺňajúceho všetky požiadavky ust. § 220 ods. 2 C. s. p., v ktorom sa aj správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením vecí, a nakoľko žalovaný v odvolaní neuviedol žiadne nové skutočnosti, keď iba zopakovali svoje tvrdenia z prvoinštančného konania, ohľadne ktorých však súd prvej inštancie vykonal náležité dokazovanie, a keďže odôvodnenie napadnutého rozsudku obsahuje odpovede na všetky argumenty uvádzané žalovaným v odvolaní a odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku, odvolací súd medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 a 2 C. s. p.

24.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 veta druhá C. s. p. v spojení s § 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

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.).

(1) 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.

(2) 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 C. s. p.).

(1) 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).

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

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

(1) 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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 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 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 C. s. p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C. s. p.).