

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11CoPr/5/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200829
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 08. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Miroslav Šepták
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2020:5918200829.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Miroslava Šeptáka a členov senátu JUDr. Evy Malíkovej a JUDr. Romana Tichého, v spore žalobcu: W. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom H. XXXX/XX, Q. I., právne zastúpeného: Advokátska kancelária SLAMKA & Partners s. r. o., so sídlom Radlinského 1735/29, Dolný Kubín, proti žalovanému: Miba Sinter Slovakia s. r. o., so sídlom Nábřežie Oravy 2222, Dolný Kubín, IČO: 00 694 321, právne zastúpenému: InLaw, s. r. o., so sídlom Záhradnícka 36, Bratislava - Ružinov, IČO: 36 716 979, o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/9/2018-331 zo dňa 11.02.2020, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalovanému proti žalobcovi **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Ružomberok (ďalej aj „súd prvej inštancie“) zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.03.2018 podľa § 63 ods. 1 písm. e) zák. č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „Zákonník práce“). Žalovanému ako úspešnej strane priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku /ďalej len „CSP“/). V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 07.01.2014 pracoval žalobca u žalovaného ako pracovník vnútro podnikového transportu a od 08.02.2018 vo funkcii podpredsedu Základnej organizácie OZ KOVO Miba Dolný Kubín pôsobiacej u žalovaného. Zamestnávateľ uznal pôsobenie odborovej organizácie ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín na pracovisku, výsledkom kolektívneho vyjednávania je existencia Kolektívnej zmluvy na roky 2017 - 2019. Vzhľadom k výkonu predmetnej funkcie, príslušným ustanoveniam Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy mal žalobca právo na uvoľnenie z výkonu pracovných povinností na výkon funkcie podpredsedu spravidla každý utorok a stredu v týždni s dodatkom, že zmluvné strany sa môžu dohodnúť inak (časť B, bod 9.6. Kolektívnej zmluvy). Žalobca ako podpredseda výboru ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín oznámil zamestnávateľovi e-mailom zo dňa 23.01.2018 rozpis uvoľnení na odborovú činnosť pre členov výboru ZO OZ KOVO, keď výbor ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín rozhodol o prerozdelení pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce pre členov výboru, konkrétne pre žalobcu uvoľnenie v dňoch 25.01.2018 (štvrtok), 26.01.2018 (piatok), 29.01.2018 (pondelok), 02.02.2018 (piatok) a 05.02.2018 (pondelok) - celodenne. Keďže išlo o uvoľnenie podpredsedu výboru ZO OZ KOVO nad rámec dní dojednaných v bode 9.6. Kolektívnej zmluvy, t. j. mimo utorok a stredu, vyžadovala sa v zmysle dojednania obsiahnutého v bode 9.6. Kolektívnej zmluvy dohoda medzi zmluvnými stranami na uvoľnení zamestnanca (podpredsedu výboru ZO OZ KOVO) v iné pracovné dni, o čom mal byť spísaný krátky záznam na potvrdenie tejto skutočnosti. Zamestnávateľ prostredníctvom Ing. B. opakovane

prostredníctvom výboru ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín informoval žalobcu, že nebol uvoľnený na výkon odborovej činnosti v dňoch 25.01.2018, 26.01.2018 a 29.01.2018 a zároveň ho vyzval na plnenie si pracovných povinností vyplývajúcich z uzatvorenej pracovnej zmluvy, Kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobca bol vyzývaný zo strany zamestnávateľa na nastúpenie na pracovné zmeny vo vymedzených dňoch, a napriek tomu sa zavineným konaním nedostavil na pracovisko a nenastúpil na pracovnú zmenu podľa rozvrhu práce, nevykonával dohodnutý druh práce v určitom pracovnom čase na pracovisku, nebola medzi sporovými stranami sporná, tieto okolnosti potvrdil i samotný žalobca. Pokiaľ zamestnanec, teda žalobca nebol uvoľnený zo strany zamestnávateľa na výkon funkcie podpredsedu ZO OZ KOVO Miba vo vymedzených dňoch, pričom k dohode na uvoľnení v iných dňoch nedošlo, a zároveň bol vyzvaný na nastúpenie do práce, do ktorej bez vážnych dôvodov nenastúpil, svojou opakovanou neospravedlnenou neprítomnosťou v práci porušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu. Výkon funkcie zástupcov zamestnancov sa podľa Zákonníka práce považuje za prekážku v práci z dôvodu všeobecného záujmu, pričom samotné poskytnutie pracovného voľna Zákonník práce viaže na podmienku, ak „tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody“. Žalobca napriek svojej vedomosti, že zamestnávateľ neakceptuje jeho uvoľnenie z práce ako člena výboru ZO OZ KOVO a napriek tomu, že bol opakovane vyzvaný na nastúpenie do práce, neučinil tak a v stanovených dňoch do práce nenastúpil. Následne po zistení, že žalobca v dňoch 25.01.2018, 26.01.2018 a 29.01.2018 napriek upozorneniu zamestnávateľa nenastúpil do práce, zamestnávateľ e-mailom zo dňa 01.02.2018 oznámil žalobcovi, že v ďalších dňoch 02.02.2018 a 05.02.2018 (na ktoré pôvodne dal súhlas s uvoľnením) ho neuvolňuje a žiada o rešpektovaní uzatvorenej pracovnej zmluvy a z nej vyplývajúcich povinností. K takémuto kroku zamestnávateľ pristúpil z dôvodu predchádzajúceho porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, ktorý preukázateľne v dňoch, na ktoré nemal súhlas s uvoľnením na výkon člena výboru ZO OZ KOVO (25.01.2018, 26.01.2018 a 29.01.2018), nenastúpil do práce, porušil pracovné povinnosti. Zároveň zamestnávateľ zdôraznil, že uvoľnenie žalobcu na dni dohodnuté v kolektívnej zmluve, t. j. každý utorok a stredu v týždni naďalej rešpektuje a bude ho dodržiavať. V prípade uvoľnenia na iné dni ako utorok a stredu v zmysle kolektívnej zmluvy je zamestnávateľ pripravený o tejto skutočnosti rokovať a dohodnúť sa na podmienkach. Aj po doplnení dokazovania (v zmysle predchádzajúceho zrušujúceho rozhodnutia - pozn. odvolacieho súdu) oboznámením sa s predloženou e-mailovou korešpondenciou medzi stranami sporu súd prvej inštancie opakovane dospel k záveru, že žalobca na sporné dni (uvádzané vo výpovedi z pracovného pomeru) nebol uvoľnený, nebol mu na vymedzené dni udelený súhlas na uvoľnenie a k dohode medzi žalobcom a žalovaným nedošlo, žalobca svojvoľne, bez ospravedlnenia, opakovane a bez preukázania existencie prekážok v práci na strane zamestnanca, alebo na strane zamestnávateľa sa nedostavil v stanovených termínoch na pracovnú zmenu, čím závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. V podstate ide o nesplnenie príkazu nadriadeného zamestnanca (príkaz nastúpiť do práce), čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré zakladá dôvod na skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Z ďalšieho vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný požiadala ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín o prerokovanie porušenia pracovnej disciplíny v dôsledku nenastúpenia na pracovnú zmenu, pričom ZO OZ KOVO prerokoval vytýkané porušenie pracovnej disciplíny, podľa stanoviska výboru, absencie neboli zo strany odborovej organizácie uznané, keďže výbor uvoľnenie vo vymedzených termínoch schválil. Predmetné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca - žalobcu bolo prerokované aj so žalobcom, ktorý sa mal možnosť k tomuto vyjadriť. Zároveň žalovaný v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce požiadala o udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru zamestnanca - žalobcu, ktorý je zároveň členom výboru ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín. Základná organizácia OZ KOVO Miba Dolný Kubín listom zo dňa 14.03.2018 vyjadřila nesúhlas so skončením pracovného pomeru. Následne listom zo dňa 21.03.2018, ktorý prevzal žalobca toho istého dňa, vypovedal žalovaný pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Pri svojom rozhodovaní okresný súd vychádzal z toho, že z ustanovenia bodu 9.6 Kolektívnej zmluvy, ako aj z doterajšej praxe medzi stranami sporu jednoznačne vyplynulo, že zamestnávateľ akceptoval uvoľnenie žalobcu na výkon funkcie podpredsedu výboru ZO OZ KOVO každý utorok a stredu v týždni, pokiaľ žiadal žalobca uvoľnenie aj na iné pracovné dni, k tomuto je potrebná dohoda medzi stranami sporu, pričom k uzavretiu takejto dohody medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom preukázateľne nedošlo. K námietke žalobcu, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu stanovenia § 90 ods. 9 Zákonníka práce, keď rozvrhnutie pracovného času nebolo zamestnancovi zo strany zamestnávateľa oznámené, ale zamestnanec mal nastúpiť do práce v zmysle e-mailovej korešpondencie medzi stranami sporu súd prvej inštancie uviedol, že žalobca mal vedomosť o rozvrhnutí svojho pracovného času, keď na pojednávaní potvrdil, že mal vedomosť o tom, že pracuje v dvojzmennej prevádzke, jeden týždeň dopoludnia a ďalší týždeň

odpoludňajšia zmena, takýto rozvrh pracovných zmien bol vopred stanovený a žalobca mal o ňom vedomosť. Ani s ďalšou námietkou žalobcu, že v dôsledku práceneschopnosti predsedu výboru ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín zastupoval aj predsedu a v takom prípade mu prislúcha „predsedove pracovné voľno v rozsahu 15 hodín týždenne“, sa súd prvej inštancie nestotožnil. Uviedol, že štatút Základnej organizácie odborového zväzu KOVO Miba Dolný Kubín v článku III. bod 2.3 upravuje konanie v mene výboru základnej organizácie, keď za výbor ZO je oprávnený konať predseda výboru ZO, v jeho neprítomnosti podpredseda výboru ZO (ak je zvolený) alebo iný poverený člen výboru ZO. Uvedená formulácia upravuje konanie predsedu, respektíve v jeho neprítomnosti podpredsedu v mene výboru ZO vo vzťahu k tretím osobám, stanovuje, kto je oprávnený konať za výbor ZO. Tým, že podpredseda výboru zastupuje predsedu výboru počas jeho neprítomnosti a koná v mene výboru ZO, mu nevzniká automaticky nárok na čerpanie pracovného voľna v rozsahu 15 hodín týždenne v zmysle bodu 9.6 Kolektívnej zmluvy. S poukazom na ustanovenie § 240 ods. 7 Zákonníka práce, pokiaľ zamestnávateľ dá členovi príslušného odborového orgánu výpoveď bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov, teda v zmysle § 240 ods. 10 Zákonníka práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietnu udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatná; ak sú však ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď platná. Vyššie citované ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce zakotvuje fikciu, podľa ktorej ak zástupcovia zamestnancov neodmietli udeliť zamestnávateľovi predchádzajúci súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal, platí, že predchádzajúci súhlas je daný. Zákonník práce upravuje situáciu, keď príslušný zástupca zamestnancov neudelí predchádzajúci súhlas s jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, má sa za to, že výpoveď je neplatná, pokiaľ sú však ostatné podmienky výpovede pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď platná. Záver, či sú dané také okolnosti, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával, závisí v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu, nejde však o celkom neobmedzenú úvahu, lebo právny predpis tým, že taxatívne vymedzuje dôvody, z ktorých môže zamestnávateľ jednostranne rozviazať pracovný pomer, stanovuje zároveň hľadiská, na ktoré je potrebné prihliadať a pomocou ktorých je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadnuť aj na ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, hlavne k jeho osobe, doterajším pracovným výsledkom a jeho postoja k plneniu pracovných úloh. Ak chce zamestnávateľ v spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi, ktorý je členom odborového orgánu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Ak tak neurobí, súd sa v konaní o neplatnosť výpovede z vlastnej iniciatívy nemôže zaoberať možnosťou aplikácie ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce (z rozsudku Najvyššieho súdu SR 6Cdo/273/2013). V danom prípade žalovaný dôvody, pre ktoré nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, preukazoval tým, že žalobca bol členom výboru odborej organizácie, a preto mal zákonom priznanú právomoc, ale aj zodpovednosť, t. j. mal byť morálnym vzorom pre ostatných zamestnancov. Je ale morálne etické, ako aj neakceptovateľné, aby akákoľvek osoba z titulu svojej funkcie ignorovala zákonné ustanovenia, resp. ustanovenia dohodnutej kolektívnej zmluvy. Žalovaný tiež poukazyval na predchádzajúce konanie žalobcu, v dôsledku ktorého počas trvania pracovného pomeru žalovaného bol opakovane upozorňovaný na porušenie pracovnej disciplíny, a to dňa 12.01.2015, dňa 24.01.2017, dňa 23.02.2017, dňa 18.05.2017 a dňa 27.10.2017. Všetky písomné upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny boli žalobcovi doručené, s týmito bol oboznámený. Pokiaľ aj so skutočnosťami vyplývajúcimi z predmetných upozornení nesúhlasil (viď list zo dňa 01.02.2017 na prehodnotenie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny), okresný súd aj po doplnení dokazovania dospel k totožnému záveru ako v predchádzajúcom rozhodnutí, a síce, že „...už i v minulosti sa dopúšťal porušenia pracovnej disciplíny, na ktoré porušenia bol opakovane a viackrát upozorňovaný, avšak zamestnávateľ nevyvodil okrem upozornení žiadne ďalšie dôsledky v zmysle Zákonníka práce...“. Na základe uvedeného, po zvážení všetkých okolností daného prípadu mal súd prvej inštancie za to, že nie je spravodlivé požadovať od zamestnávateľa (t. j. žalovaného), aby zamestnanca - žalobcu naďalej zamestnával, a to vzhľadom na jeho predchádzajúce konania, v dôsledku ktorých bol žalobca viackrát opakovane písomne upozorňovaný na porušovanie pracovnej disciplíny, ako aj na samotný skutok, pre ktorý zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer so žalobcom, a to nenastúpenie do práce na výzvu zamestnávateľa, pričom absencie sa považujú za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. V závere rozhodnutia okresný súd konštatoval, že konanie a správanie žalobcu,

ktorý zastupoval a konal v mene odborovej organizácie, nemôže požívať právnu ochranu, keďže žalobca nerešpektoval stanovené dohody a ustanovenia Zákonníka práce. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie žalobu žalobcu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol, majúc za preukázané, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným výpoveďou zo dňa 21.03.2018 podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je platné.

2. Voči predmetnému rozsudku žalobca (ďalej aj „odvolateľ“) podal odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Súdu prvej inštancie vytýkal, že dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a tiež nesprávne právne posúdenie veci. Bližšie vo svojej argumentácii poukázal na predchádzajúce zrušujúce rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorým uložil súdu prvej inštancie ešte raz vyhodnotiť, či medzi zamestnancom a zamestnávateľom došlo k dohode o uvoľnení na výkon funkcie v odborovej organizácii. V tomto smere okresný súd síce dokazovanie doplnil, avšak opätovne vykonané dôkazy nesprávne vyhodnotil, a preto sú jeho právne závery vadné, v rozpore s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy uvedenými v bode 9.6., ktoré vychádza z § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Toto zákonné ustanovenie jednoznačne hovorí, že zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Z tohto ustanovenia je zrejmé, že na základe dohody bolo oprávnené užívanie voľna žalobcom ako zamestnancom, a teda nebolo potrebné akceptovanie uvoľnenia zamestnanca na jeho činnosť, ako to uvádza mylne súd s poukazom na ust. § 240 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce neprináleží zamestnávateľovi vyjadrovanie sa alebo akceptovanie uvoľnenia zamestnanca na určené termíny a vyjadrovanie sa k prevádzkovým dôvodom, ktoré bránia k uvoľneniu zamestnanca. Táto argumentácia prichádza do úvahy len v zmysle § 240 ods. 2, ktorý poukazuje na uvoľňovanie zamestnanca na výkon funkcie, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody. Keďže žalobca vychádzal z dohody v Kolektívnej zmluve ustanovenej v bode 9.6., ktorá odkazuje na § 240 ods. 3 Zákonníka práce, nepotreboval už k uvoľneniu na výkon funkcie ďalší súhlas alebo vyjadrenie zamestnávateľa. Táto skutočnosť tvorí podstatu pochybenia rozhodnutia okresného súdu. V ďalšej časti svojej odvolacej argumentácie žalobca namietol, že okresný súd sa riadne nevysporiadal s celým obsahom bodu 9.6 Kolektívnej zmluvy, a to opomenutím faktu, že uvoľnenie sa započítava do súhrnného rozsahu hodín pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce v znení platnom v deň účinnosti zmluvy v rozsahu pracovného úväzku 15 hodín týždenne/osoba. Neposkytnutím voľna v rozsahu 15 hodín týždenne pre každú osobu (predsedu a podpredsedu) zamestnávateľ porušil § 240 ods. 3 Zákonníka práce, keďže toto uvoľnenie sa započítava do úhrnného rozsahu 15 minút na každého zamestnanca, ako sa uvádza v citovanom ustanovení. Zamestnávateľ mal povinnosť uvoľniť žalobcu na výkon funkcie v odborovom orgáne tak, ako rozhodol výbor, keďže toto uvoľnenie (v súhrnnom rozsahu 15 minút na každého zamestnanca) výbor na svojich zasadnutiach pravidelne plánoval tak, aby tieto minúty, ktoré spravodlivo patrili odborovej organizácii, vyčerpal, keďže neboli dohodnuté podmienky peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno v kolektívnej zmluve tak, ako sa to uvádza v poslednej vete § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Nesprávna je aj argumentácia súdu prvej inštancie ustanovením § 240 ods. 2 Zákonníka práce, keďže uvoľňovanie pracovníka mala odborová organizácia v kolektívnej zmluve dohodnuté a pracovné voľno sa čerpalo aj oznamovalo v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce. V danom prípade žalobca nekonal svojvoľne, ale konal na základe kolektívnej zmluvy, Zákonníka práce a vykonával poverenie výboru Základnej organizácie OZ KOVO Miba Dolný Kubín. Zamestnávateľovi oznámil čerpanie pracovného voľna podľa dohody v kolektívnej zmluve a nároku vypočítaného podľa vzorca uvedeného v Zákonníku práce v § 240 ods. 3. Nesprávne sú aj skutkové zistenia, že žalovaný požiadal o prerokovanie porušenia pracovnej disciplíny pred výpoveďou, pretože de facto prerokovanie bolo zrealizované až po udelení absencie. Zamestnávateľ totiž manipuloval s elektronickým dochádzkovým systémom, čo potvrdzuje aj samotná zápisnica z prerokovania zo dňa 12.02.2018. Pri prerokovaní výbor jednohlasne potvrdil nesúhlas s absenciou, keďže uvoľnenie podľa § 240 ods. 3 schválil tak, ako sa dohodol so zamestnávateľom v Kolektívnej zmluve v bode 9.6. Toto uvoľnenie oznámil v dostatočnom časovom predstihu a žalovaný mal povinnosť udeliť takto schválené a vopred oznámené voľno rovnako, ako to robieval štandardne v minulosti. Žalovaný však konal s cieľom zbaviť sa odborára, ktorý „príliš horlivo“ hájil záujmy zamestnancov a v tom čase, keď reprezentoval odborovú organizáciu ako jej podpredseda, taktiež vykonával funkciu predsedu, keďže tento bol v tom čase práceneschopný celý mesiac. V tejto súvislosti odvolateľ tiež namietol, že súd prvej inštancie sa opomenul vypořadať so skutočnosťou, že žalobca zastupoval v čase uvoľnenia na výkon funkcie aj predsedu odborovej organizácie, za ktorým účelom mal nárok na uvoľnenie 15

hodín, ktoré zodpovedá nároku predsedu odborovej organizácie. Na čerpanie 15 hodín týždenne za zastupovanie predsedu odborovej organizácie mal žalobca zákonný nárok, a preto nebolo potrebné na toto uvoľnenie osobitnú dohodu ani dohodu o určení náhradného termínu. Konanie žalovaného, ktorý si zobral právo dávať súhlas k uvoľňovaniu alebo neuvoľňovaniu žalobcu na výkon funkcie, označil žalobca za svojvoľné a v rozpore s ust. § 240 ods. 3, ale aj v zjavnom rozpore s § 90 ods. 9 Zákonníka práce. Zamestnávateľ nemôže deň pred nastúpením do výkonu funkcie zrušiť čerpanie voľna a svojím jednostranným úkonom odobrať toto právo zamestnancovi. Žalovaný zjavne porušil § 90 ods. 9 Zákonníka práce, keď nedodrжал lehotu „týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“ tým, že odvolal dohodnuté a oznámené pracovné voľno bez akéhokoľvek právneho titulu deň pred termínom voľna, ktoré skôr písomne potvrdil. Toto počínanie nemožno nazvať inak ako šikanovanie odborového funkcionára s jasným cieľom poškodiť túto osobu, ktorá reprezentovala odborovú organizáciu, ako aj poškodiť dobré meno celej odborovej organizácie. Toto konanie možno tiež chápať ako porušenie ust. § 240 ods. 7 Zákonníka práce, ktoré malo za následok taký vážny postih predmetného zamestnanca, akým bolo až rozviazanie pracovného pomeru, čo je vzhľadom na okolnosti neprípustné. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli v Kolektívnej zmluve v bode 9.6, že budú rešpektovať svoje práva, avšak žalovaný nerešpektoval právo odborovej organizácie určiť čerpanie pracovného voľna podľa jej stratégie a potreby, ale pokúšal sa zasahovať do chodu odborovej organizácie tak, ako to vyhovovalo jemu. Uvedené sa vzťahuje vo vzťahu k argumentácii súdu prvej inštancie, že zastupujúcemu predsedovi, čiže žalobcovi vznikol nárok aj na predsedove pracovné voľno v rozsahu 15 hodín týždenne. Súd prvej inštancie za nesprávne považuje upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 01.02.2017 za dôvod, ktorý mal za následok skončenie pracovného pomeru výpoveďou. S týmto tvrdením nemožno súhlasiť, keďže upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny bolo 01.02.2017 a márne uplynula lehota na výpoveď z pracovného pomeru z tohto dôvodu. Súd nesprávne vyhodnotil samotný výpovedný dôvod, keď uvádza, že ním bolo porušenie pracovnej disciplíny a nie neospravedlňená absencia v 5 dňoch (viď bod 21. rozsudku okresného súdu). Zamestnávateľ s cieľom poškodiť žalobcu a znemožniť odborovej organizácii jej riadne fungovanie porušil ustanovenia kolektívnej zmluvy, v ktorej sa strany zavazujú, že si nebudú vytvárať prekážky. Tým, že zamestnávateľ neumožnil žalobcovi ako zastupujúcemu predsedovi viesť zasadnutie, čo mu vyplývalo z jeho funkcie v odborovom orgáne, dopustil sa diskriminačného konania voči žalobcovi, čo je tiež v rozpore s ust. § 240 ods. 7 Zákonníka práce. Zákonodarca sa snažil do ust. § 240 Zákonníka práce zakotviť dostatočnú právnu ochranu odborových funkcionárov, keďže býva častou praxou, že dochádza k stretom záujmov medzi zamestnávateľom a tými, ktorí majú sprostredkovať sociálny dialóg medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Žalobca upozorňoval zamestnávateľa pri výkone kontrol ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín na nezrovnalosti s právnymi predpismi. Po neodstránení týchto pochybení bol žalobca výborom poverený, aby spracoval podanie na inšpektorát práce, ktorý následne vykonával kontrolu u zamestnávateľa, dal za pravdu odborovej organizácii a poveril zamestnávateľa odstránením závad. Tu treba hľadať dôvody, pre ktoré sa žalovaný snažil zbaviť žalobcu, a to tak, že aj napriek doposiaľ fungujúcej praxi pri oznamovaní určeného čerpania pracovného voľna odborových funkcionárov začal robiť „problémy“. V reálnej praxi to predtým fungovalo tak, že výbor po zasadnutí oznámil prerozdelenie pracovného voľna pre všetkých odborových funkcionárov a toto rozdelenie oznámil zamestnávateľovi, avšak nie vždy zamestnávateľ na tento oznam reagoval a členovia výboru bezproblémovo vyčerpali všetky minúty podľa dohody v kolektívnej zmluve, čiže 15 minút na každého zamestnanca. Odborová organizácia posielala každý mesiac na personálne oddelenie kalendár v elektronickej forme, ktorú si určil zamestnávateľ, kde boli zaznačené všetky vyčerpané minúty kvôli kontrole. S poukazom na uvedené dôvody žalobca odvolací súd žiadal, aby napadnutý rozsudok okresného súdu zmenil a jeho žalobe v celom rozsahu vyhovel. Určil teda, že skončenie pracovného pomeru medzi žalovaným a žalobcom výpoveďou zo dňa 21.03.2018 podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá.

3. Žalovaný v podanom vyjadrení k odvolaniu žalobcu odvolací súd žiadal, aby napadnutý rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil, stotožňujúc sa s jeho dôvodmi. Žalobcom uvádzané odvolacie dôvody, a síce nesprávne skutkové a právne závery označil za nedôvodné. V ďalších podrobnostiach uviedol, že argumentácia ustanovením § 240 ods. 2 Zákonníka práce je zo strany žalobcu mylná, resp. zmätočná, keďže súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozsudku na citované zákonné ustanovenia ani nepoukazuje. Naopak, žalobca zdôraznil, na čo opakovane poukazoval už v prvoinštančnom konaní, že právna úprava § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa uplatní len v prípade, ak neexistuje medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov dohoda o poskytnutí voľna členom odborového orgánu či členom zamestnaneckej rady. Ak takáto dohoda existuje, platí prioritne táto, a to

aj za predpokladu, že upravuje rozsah poskytnutého voľna v nižšom rozsahu, ako upravuje Zákonník práce. V danom prípade nebolo medzi stranami sporné, že bola medzi nimi uzatvorená dohoda o poskytovaní pracovného voľna členom odborovej organizácie v časti B bod 9 Kolektívnej zmluvy, ktorá má prednosť pred postupom upraveným v § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že žalobcova argumentácia odkazom na postup podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce je nesprávna a účelová. Inak povedané, odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu mala s ním uzatvorenú dohodu týkajúcu sa rozsahu poskytnutého voľna členom odborovej organizácie. Táto dohoda má prednosť pred postupom upraveným v ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce, a preto žalobcove tvrdenie a odôvodnenie jeho postupu je irelevantné, a to aj vzhľadom k tomu, že aj na uvedenú skutočnosť bol niekoľkokrát upozorňovaný a bol informovaný o následkoch porušenia ustanovení kolektívnej zmluvy a tým aj ustanovení Zákonníka práce. Žalobca bol na výkon funkcie podpredsedu odborovej organizácie dlhodobo uvoľnený v rozsahu 15 hodín týždenne každý utorok a stredu v týždni. Na základe toho, že k dohode medzi žalobcom a žalovaným na uvoľnenie v iné pracovné dni a nad rámec kolektívnej dohody v zmluve nedošlo, žalobca mal povinnosť dostaviť sa v dňoch 25.01.2018, 26.01.2018, 29.01.2018, 02.02.2018 a dňa 05.05.2018 na pracovnú zmenu a vykonávať prácu. Nesprávna je argumentácia žalobcu, že súd prvej inštancie sa v dôvodoch svojho rozhodnutia nevysporiadal s celým obsahom bodu 9.6 Kolektívnej zmluvy týkajúcim sa poskytnutia voľna predsedovi a podpredsedovi v rozsahu 15 hodín týždenne na každú osobu. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce, kolektívnej zmluvy nevyplýva, že by žalobca bol oprávnený čerpať voľno aj za predsedu odborovej organizácie alebo sa plne podriaďiť režimu určenému výboru OZ KOVO Miba Dolný Kubín. Žalobca v plnom rozsahu opomína skutočnosť, že napriek zvoleniu do funkcie odborového funkcionára bol stále zamestnancom žalovaného a bol si povinný plniť svoje pracovné povinnosti v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V ďalšej časti podaného vyjadrenia žalovaný zdôraznil, že žalobca konal na základe svojho vlastného rozhodnutia v rozpore s kolektívnou zmluvou, a to aj napriek skutočnosti, že bol na to vopred opakovane upozornený. Tvrdenia, že požiadal o prerokovanie porušenia pracovnej disciplíny až po udelení absencie a že manipuloval s elektronickým dochádzkovým systémom, označil za nepravdivé a účelové. Zákonník práce neurčuje lehotu, v ktorej má byť neospravedlnené zmeškanie práce prerokované. Žalovaný postupoval s prihliadnutím na to, že dňa 29.01.2018 bolo z e-mailovej komunikácie zrejmé, že žalovaný bude vo svojom konaní pokračovať a v konkrétnom prípade sa nejednalo o jednorazové konanie. Žalovaný mal záujem prerokovať s odborovou organizáciou neospravedlnené zmeškanie práce žalobcu ako súhrnné konanie a v žiadosti zo dňa 09.02.2018 uviedol všetky dátumy. Skutočnosť, že odborová organizácia sa odmietla vyjadriť k januárovým dátumom neospravedlneného zmeškania práce, nie je možné považovať ako nesplnenie si povinnosti žalovaného. Pre úplnosť podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, by bol neplatný len, ak by to výslovne ustanovoval Zákonník práce alebo osobitný predpis. V ust. § 144a ods. 6 Zákonníka práce neprerokovanie neospravedlneného zmeškania práce nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu a aj z toho dôvodu je vyššie uvedená žalobcova argumentácia neopodstatnená. Z ust. § 99 Zákonníka práce vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť viesť dochádzku zamestnancov, a to podľa skutočného stavu. V danom prípade úprava dochádzky vyplýva z prerokovaných absencií žalobcu a bola prerokovaná s odborovou organizáciou, pričom v celom konaní žalobca túto skutočnosť nenamietal. V samotnej zápisnici z prerokovania zo dňa 12.02.2018 potvrdil oprávnenosť udelení absencie, keď navrhol, že neospravedlnené absencie nadpracuje. Pokiaľ ďalej žalobca tvrdí, že súd sa nevysporiadal s tou skutočnosťou, že zastupoval v čase uvoľnenia na výkon funkcie aj predsedu odborovej organizácie, k predmetnému žalovaný uviedol, že zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce, kolektívnej zmluvy ani zo štatútu Základnej organizácie odborového zväzu KOVO Miba Dolný Kubín nevyplýva, že bol oprávnený čerpať uvoľnenie v odborovej organizácii za predsedu odborovej organizácie, avšak podľa bodu 2.3 čl. 2 bol podpredseda odborovej organizácie, teda žalobca v prípade neprítomnosti predsedu odborovej organizácie oprávnený len konať za výbor ZO, čo žalovaný rešpektoval. I v prípade, ak by v akomkoľvek dokumente, ktorý nebol dohodnutý so žalobcom, bola táto skutočnosť uvedená, je to voči žalovanému neúčinné bez osobitnej dohody s ním. Uvedenú argumentáciu žalobcu žalovaný označil tiež za účelovú, keďže ju začal používať až v čase súdneho konania, pričom predmetná námietka je založená výlučne na čestnom vyhlásení predsedu odborovej organizácie. Pokiaľ žalobca vo svojom odvolaní uvádza, že súd prvej inštancie si zamieňa rozvrhnutie pracovného času s určením pracovnej pozície, uvedené tvrdenie je absolútne zmätočné a nepravdivé. Samotná e-mailová komunikácia medzi žalobcom a žalovaným jasne preukazuje, že žalobca mal vedomosť, ako pracuje, nakoľko žiadal (oznamoval) svoje uvoľnenie na konkrétne dni, na ktoré mal naplánovanú pracovnú zmenu. Je predsa nelogické, aby požadoval uvoľnenie na dni, kedy má pracovné voľno. Taktiež túto skutočnosť žalobca priamo potvrdil na pojednávaní, že sa pravidelne

v týždňových intervaloch strieda v rannej a poobednej zmene. Navyše žalobcovi bolo oznámené zamestnankyňou žalovaného, že na deň 02.02.2018 a deň 05.02.2018 mu nie je udelené pracovné voľno jasne a zrozumiteľne a zároveň nie je možné považovať e-mail za odporujúci ust. § 90 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň, a to najmä na skutočnosť, že samotný žalobca žiadal o uvoľnenie nad rámec dlhodobého uvoľnenia e-mailom zo dňa 23.01.2018 a zaslaným o 06:05 PM (t. j. 18:05 hod. popoludní) na dni 25.01.2018, 26.01.2018, 29.01.2018, 02.02.2018 a 05.02.2018, čo bolo necelé 2 dni pred prvým dňom uvoľnenia nad rámec dlhodobého uvoľnenia dohodnutého v kolektívnej zmluve. Pre úplnosť, žalobca mal nastúpiť na pracovnú zmenu podľa rozvrhu pracovných zmien, ktorý mu bol vopred známy, nakoľko žalobca má vypracovaný rozvrh, ktorý je obsahom aj kolektívnej zmluvy. Žalovaný vo svojom vyjadrení tiež zdôraznil, že na nástup do práce bol žalobca opakovane písomne vyzvaný. Žalobcovi bolo pravidelne poskytované pracovné voľno v rozsahu 15 hodín týždenne. Zo znenia Kolektívnej zmluvy časti B bod 9 ods. 9.6 nevyplýva dohoda strán týkajúca sa akéhokoľvek presunu hodín patriacej predsedovi odborovej organizácie na podpredsedu, a naopak. Pracovné voľno nie je určené na vykonávanie konkrétnych pracovných úloh, ale na výkon činnosti odborovej organizácie, za ktorú mu odborová organizácia nevypláca žiadnu odmenu. Z uzatvorenej pracovnej zmluvy vyplýva žalobcovi povinnosť vykonávať prácu, ktorú sa sám rozhodol nerešpektovať a porušovať. V prípade, ak mal žalobca v úmysle čerpať voľno nad rámec dohodnutý v kolektívnej zmluve, mal povinnosť uzatvoriť so žalovaným ako zamestnávateľom dohodu podľa bodu 9.6 časti B Kolektívnej zmluvy. Skutočnosť, že na pojednávaní žalobca uviedol, že vykonával aj funkciu predsedu odborovej organizácie, mu nezakladá nárok priamo zo zákona ani z kolektívnej zmluvy, aby čerpal uvoľnenie nad rámec, ktorý mu je poskytnutý v kolektívnej zmluve na základe jeho vlastného uváženia. Nesprávna je odvolacia argumentácia, že súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia uvádza, že upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 01.02.2017 malo za následok skončenie pracovného pomeru. V skutočnosti okresný súd uviedol, „...že ani vykonaním dôkazu - výzva žalobcu na upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny nemení svoj záver a stanovisko týkajúce sa porušenia pracovnej disciplíny, ktoré malo za následok skončenie pracovného pomeru výpoveďou a že sa žalobca dopúšťal opakovaného porušovania pracovnej disciplíny aj v minulosti, na ktoré bol upozorňovaný...“. Napokon pokiaľ odvolateľ tvrdí, že súd nesprávne vyhodnotil samotný výpovedný dôvod, keď uvádza, že ním bolo porušenie pracovnej disciplíny a nie neospravedlnená absencia v 5 dňoch, žalovaný uviedol, že tým, že žalobca nenastúpil do pracovnej zmeny v 5 dňoch, porušil jednu zo svojich základných povinností zamestnanca a neospravedlnená absencia v práci je v zmysle konštantnej judikatúry považovaná za porušenie pracovnej disciplíny. V dôvodoch výpovede neboli upozornenia na porušovanie pracovnej disciplíny ani upozornenie zo dňa 27.10.2017, ale neospravedlnená absencia žalobcu v práci v dňoch 25., 26., 29.01.2018 a 02. a 05.02.2018. Predložením ostatných upozornení na porušovanie pracovnej disciplíny žalovaný len preukazoval, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával. V závere podaného vyjadrenia ešte poukázal na to, že členovia odborovej organizácie mali v zmysle kolektívnej zmluvy vykonávať svoju činnosť najmä mimo svojho pracovného času. Žalobca vytvoril v odborovej organizácii vhodné podmienky na spoluprácu, dodržiava svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú z kolektívnej zmluvy a s odborovou organizáciou dlhodobo bez väčších problémov kooperuje v rámci zverených kompetencií. Zo žiadneho vykonaného dôkazu nevyplývalo, že cieľom žalovaného bolo zbavenie sa žalobcu z dôvodu jeho aktívnej odborárskej činnosti. Žalobca sa v súdnom konaní uchýlil k nekorektnému a nepodloženému očierňovaniu žalovaného ako zamestnávateľa. Tento nepopiera, že historicky bol odsúhlasený aj iný rozsah dní na uvoľňovanie predsedu a podpredsedu odborovej organizácie, čím vznikla dohoda medzi žalovaným ako zamestnávateľom a odborovou organizáciou, s touto možnosťou počíta aj kolektívna zmluva. V predmetných prípadoch sa jednalo o odôvodnené schválenie a bola to obojstranná dohoda medzi odborovou organizáciou zastúpenou predsedom odborovej organizácie a zamestnankyňou žalovaného z ľudských zdrojov. V žiadnom z predmetných prípadov sa nejednalo o svojvoľné určenie bez náležitej akceptácie a následnej dohody podľa časti B bod 9 ods. 9.6 Kolektívnej zmluvy.

4. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal rozsudok okresného súdu v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP toto rozhodnutie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil ako vecne správne.

5. Odvolací súd preskúmaním napadnutého rozsudku, prislúchajúceho obsahu spisového materiálu a vyhodnotením toho, čo uviedol v rámci odvolacieho konania žalobca/odvolateľ, konštatuje, že súd prvej

inštancie vo veci samej v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie veci a vykonal dokazovanie a následne dospel k správnyim skutkovým a právnym záverom. V tomto smere sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, ktoré v takomto prípade nie je potrebné opakovať (ust. § 387 ods. 2 CSP). Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Okresný súd teda v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie danej veci, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s § 220 ods. 2 CSP, pričom výstižne a dostatočne odôvodnil, čo ho viedlo k vydaniu rozhodnutia a vypořiadal sa s rozhodujúcimi skutočnosťami.

6.1. Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní zároveň nemá odpovedať na každú námietku alebo argument vznesený v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné, alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov prvoinštančného rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na to, že v dvojinštančnom súdnom konaní rozhodnutia súdu prvej a druhej inštancie tvoria jeden celok, a preto je nadbytočné, aby odvolací súd opakoval vo svojom rozhodnutí správne skutkové a právne závery súdu prvej inštancie. V odvolacom konaní musí odvolací súd reagovať na argumentáciu odvolateľa (v preskúmavanej veci ide o žalobcu) formulovanú v podanom opravnom prostriedku, pričom sa v zmysle princípu neúplnej apelácie už nezaobera inými prípadnými pochybeniami okresného súdu. Krajský súd zároveň poukazuje na zodpovednosť odvolateľa za obsahové vymedzenie svojho odvolania, v spojitosti s nevyhnutnosťou odvolacieho súdu rešpektovať svoju viazanosť odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP).

6.2. Aj z ustálenej rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že ak odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo sporovej strany na spravodlivý proces (sp. zn. IV. ÚS 115/03 <., III. ÚS 209/04 <.). Ani judikatúra ESLP nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument sporovej strany. Riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné a napadnutý rozsudok okresného súdu tieto atribúty podľa názoru krajského súdu spĺňa.

7. V danom prípade z odvolania žalobcu vyplýva, že namieta odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a v zmysle ustanovenia § 365 ods. 1 písm. h) CSP, t. j. že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia.

8. Uplatnený odvolací dôvod v zmysle ustanovenia § 365 ods. 1 písm. f) CSP sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci súdom prvej inštancie spočívajúcej v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre jeho rozhodnutie, je nesprávne, t. j. musí ísť o skutkové zistenie, na základe ktorého vec posúdil po právnej stránke a ktoré je nesprávne v tom zmysle, že nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, keďže príčinou nesprávnych (v zmysle nedostatočných) skutkových zistení môže byť chybný právny názor, v dôsledku ktorého zisťoval iné skutočnosti, prípadne zisteným skutočnostiam prisudzoval iný právny význam. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov alebo ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti.

9. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. Omyl v aplikácii práva (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP) ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť, alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

10. Odvolací súd dospel k záveru, že žiaden zo žalobcom uplatnených odvolacích dôvodov nebol naplnený.

11.1. Po oboznámení sa s obsahom spisu, vrátane dôvodov napadnutého rozhodnutia, odvolací súd dospel k záveru, že v danom prípade súd prvej inštancie vykonané dôkazy vyhodnotil správne, keď vec uzatvoril konštatovaním, že žalobca sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny spočívajúceho v opakovaných neospravedlnených absenciách, ktoré malo za následok naplnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, z ktorého dôvodu mu žalovaný ako zamestnávateľ platne skončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 21.03.2018. V predmetnom spore bolo pre posúdenie dôvodnosti podanej žaloby - o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou (po tom, ako bolo preukázateľne ustálené, že došlo k vzniku pracovného pomeru medzi stranami sporu a k včasnému podaniu žaloby o určenie neplatnosti výpovede) rozhodujúce to, či žalobca na základe predložených listinných dôkazov preukáže, že sa dohodol so žalovaným na uvoľnení z práce v dňoch, ktoré skutkovo vymedzujú ním tvrdené neplatné skončenie pracovného pomeru (bližšie vid' bod 13. rozsudku okresného súdu resp. „výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 21.03.2018“ - č. I. 13, 14 spisu). Uvedené konštatoval odvolací súd už vo svojom predchádzajúcom zrušujúcom rozhodnutí 11CoPr 5/2019 zo dňa 29. októbra 2019. Bolo na žalobcovi, aby preukázal, že ako člen odborovej organizácie a zároveň jej podpredseda mal so zamestnávateľom, t. j. so žalovaným uzavretú dohodu o uvoľnení aj na ďalšie dni pre výkon práce odborára, okrem tých, ktoré vyplývajú z už uzavretej kolektívnej zmluvy. V nadväznosti na uvedené odvolací súd uvádza, že poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy členovi odborového orgánu na výkon činnosti odborovej organizácie upravuje ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce, pričom sám Zákonník práce bližšie nevymedzuje pojem „výkon činnosti odborovej organizácie, zamestnaneckej rady či zamestnaneckého dôverníka“. Zákonník práce ale predpokladá uplatnenie právneho režimu poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 len v prípade, že neexistuje dohoda medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom o poskytovaní voľna na výkon činnosti zástupcu zamestnancov. V danom prípade bolo z vykonaných dôkazov, a to predovšetkým predloženej Kolektívnej zmluvy na roky 2017 - 2019 uzatvorenej medzi Základnou organizáciou OZ KOVO Miba Dolný Kubín a Miba Sinter Slovakia s. r. o., Dolný Kubín (č. I. 36 až 67 spisu) zo dňa 30.06.2017 jednoznačne preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ uzatvoril s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej v časti B „Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ KOVO“ bolo zakotvené, že zamestnávateľ uvoľní na výkon funkcie predsedu a podpredsedu výboru ZO OZ KOVO zamestnancov zvolených do týchto funkcií v rozsahu 15 hodín týždenne pre každého z nich s náhradou jeho priemernej mesačnej mzdy. Uvoľnenie na výkon funkcie sa poskytne spravidla každý utorok a stredu v týždni, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak. Zmluvné strany sa mohli v konkrétnych prípadoch operatívne dohodnúť aj na uvoľnení v iné pracovné dni, pričom vždy o tejto skutočnosti spíšu krátky záznam ako potvrdenie tejto skutočnosti. Z uvedeného je zrejmé, že pokiaľ žalobca tvrdil, že v sporných dňoch (25.01.2018 - štvrtok, 26.01.2018 - piatok a 29.01.2018 - pondelok), v ktorých mu bola vo výpovedi zo strany žalovaného ako zamestnávateľa vytykaná absencia, vykonával funkciu, resp. činnosť zástupcu odborového zväzu a nejednalo sa o utorok, resp. stredu v týždni, mal preukázať dohodu so zamestnávateľom (krátky záznam) na potvrdenie uvedenej skutočnosti. Zo žalobcom predloženej e-mailovej komunikácie a ani z ďalších vykonaných dôkazov žiadna dohoda so žalovaným o uvoľnení na iné dni ako utorok a stredu v týždni nevyplýva. V uvedenom smere súd prvej inštancie vykonané dôkazy vyhodnotil správne. Následne potom dospel aj k správne právne záveru, že žalobcova neúčast' na pracovisku vo výpovedi v uvedených dňoch je neospravedlnenou absenciou (o neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci - vid' napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 17/2011 zo dňa 14.11.2011), a teda porušením pracovnej disciplíny, čo bezpochyby zakladá (berúc na zreteľ aj predchádzajúce zamestnávateľove upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny; vid' č. I. 176 spisu) naplnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Aj v uvedenom smere okresný súd vec správne právne posúdil.

11.2. Na základe uvedených úvah a dôvodov potom nemohla byť žalobcova žaloba o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru opodstatnená. Na uvedenom závere nič nemôže zmeniť ani jeho argumentácia o nesprávnom posúdení výpovedného dôvodu, o tom, že na uvoľnení v sporných dňoch nebolo potrebné osobitnú dohodu ani dohodu o určení náhradného termínu, že rozvrhnutie pracovného času nebolo zamestnancovi zo strany zamestnávateľa oznámené a napokon, že v dôsledku práceneschopnosti predsedu výboru ZO OZ KOVO Miba Dolný Kubín zastupoval aj predsedu. S uvedenými tvrdeniami sa dostatočným spôsobom vysporiadal už súd prvej inštancie v dôvodoch

svojho rozhodnutia pričom odvolací súd sa v celom rozsahu s jeho závermi stotožňuje. V žiadnom prípade sa v súdnej veci nejednalo zo strany žalovaného o svojvoľné konanie s cieľom diskriminácie žalobcu pre jeho činnosť odborára. Pokiaľ aj v minulosti žalovaný ako zamestnávateľ akceptoval uvoľňovanie „odborárov“ v iných dňoch, čo sám v závere svojho vyjadrenia k odvolaniu pripúšťa, táto skutočnosť nezbavovala žalobcu povinnosti nastúpiť do práce, obzvlášť v situácii, keď žalovaný nutnosť prítomnosti žalobcu na pracovisku dostatočne objasnil. Za rozhodujúce v preskúmvanej veci odvolací súd považoval to, že žalovaný žalobcu vopred upozornil (aj napriek vyššie uvedenej praxi), že jeho uvoľnenie v požadovaných dňoch neakceptuje.

12. Pokiaľ sa týka odvolacích námietok žalobcu o nesprávne vyhodnotených dôkazoch (Kolektívnej zmluvy najmä časti B, bod 9.6., stranami sporu predloženej e-mailovej komunikácie a ďalších listinných dôkazov), odvolací súd uvádza, že dôkazy hodnotí súd prvej inštancie podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo (§ 191 ods. 1 CSP). Hodnotením dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej vykonané procesné dôkazy hodnotí z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Súd prvej inštancie pri hodnotení dôkazov v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi v tom, ako a s akým výsledkom má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa tu zásada voľného hodnotenia dôkazov. V danom prípade súd prvej inštancie dôsledne uviedol rozhodujúci skutkový stav, z ktorého pri rozhodnutí vychádzal, primeraným spôsobom opísal výsledky vykonaného dokazovania, správne citoval právne predpisy, ktoré na prejednávany prípad aplikoval a z nich vyvodil svoje právne závery, ktoré riadne vysvetlil, pričom dostatočne a presvedčivo objasnil, z akých úvah vychádzal. Odvolací súd v hodnotení dôkazov (§ 191 ods. 1 CSP) zo strany prvoinštančného súdu nezistil žiadny rozpor s princípmi formálnej logiky a so zákonnými procesnými pravidlami, a preto nepovažoval za potrebné ním prevedené dokazovanie opakovať, alebo doplniť. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov súdu prvej inštancie odchýliť. Odvolateľ v odvolaní neuviedol žiadne relevantné skutočnosti, s ktorými by sa okresný súd nebol vysporiadal, a ktoré by boli spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku.

13. Na základe vyššie uvedených dôvodov, keďže odvolanie žalobcu v danom prípade nemalo opodstatnenie a neboli zistené ani nedostatky v postupe súdu prvej inštancie, na ktoré odvolací súd prihliada z úradnej povinnosti, tento rozsudok okresného súdu ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

14. Odvolací súd ako vecne správny potvrdil aj výrok o trovách konania od rozhodnutia vo veci závislý, ktorý plne zodpovedá procesnému úspechu strán v konaní a zákonným ustanoveniam v ňom uvedeným.

15. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol krajský súd podľa § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a § 396 ods. 1 CSP tak, že priznal žalovanému ako úspešnej procesnej strane nárok na ich náhradu v rozsahu 100 % proti žalobcovi, ktorý vo veci úspech nemal. O výške náhrady trov tohto štádia konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia súdny úradník súdu prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

16. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

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 CSP).

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.

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

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).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 CSP)

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

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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)

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

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 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)