

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 10CoPr/1/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8718200579
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 03. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marek Kohút
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2020:8718200579.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Mareka Kohúta a členov senátu JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Anny Ilčinovej, v právnej veci žalobcu: N. I., Y. X.X.XXXX, E. Š. XXX/XX, XXX XX C., Š. W. C. B., práv. zast. JUDr. Roland Kovács, advokát, Mäsiarska 30, 040 01 Košice, IČO: 42321841, proti žalovanému: Letisko Poprad - Tatry, a.s., Na letisko 100, 058 98 Poprad, IČO: 35 912 651, práv. zast. Mgr. Lucia Lorenčíková, advokátka, Murgašova 86/1, 058 01 Poprad, IČO: 50053167, v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Poprad č.k. 10Cpr/4/2018-357 zo dňa 1.4.2019, takto jednohlasne

rozhodol:

Potvrdzuje rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutej časti I. výroku, ktorým žalobu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu a žalobu na náhradu mzdy zamietol.

Žalovaný má proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozhodol takto:

„I. Súd žalobu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 30.11.2017 doručенú žalovaným žalobcovi dňa 30.11.2017 a žalobu na náhradu mzdy z a m i e t a .

II. Žalobu v časti určenia, že žalovaný porušil zákaz diskriminácie vo vzťahu k žalobcovi vo forme priamej diskriminácie a obťažovania a i. v y l u č u j e na samostatné konanie spolu s rozhodnutím o trovách celého konania.“

2. V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že žalobca sa žalobou doručенou súdu dňa 26.1.2018 domáhal, aby určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu podľa § 68 ods.1 písm. b/ ZP zo dňa 30.11.2017 doručенého žalovaným žalobcovi dňa 30.11.2017. Zároveň si uplatnil náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za obdobie od 6.12.2017 až do právoplatného skončenia vo veci samej. Podaním zo dňa 14.8.2018 žalobca požiadal o pripustenie rozšírenia žaloby tak, že súd určí, že žalovaný porušil zákaz diskriminácie vo vzťahu k žalobcovi vo forme priamej diskriminácie a obťažovania, uloží žalovanému povinnosť verejne sa ospravedlniť žalobcovi za to, že ho priamo diskriminoval v pracovno-právnej oblasti z dôvodu jeho oznámenia kriminality a inej protispoločenskej činnosti na pracovisku, a žalovaný je povinný tak urobiť do 30 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia, a to nasledovným spôsobom, že žalovaný je povinný po dobu 30 kalendárnych dní zverejniť ospravedlnenie prostredníctvom úradnej tabule na webovom sídle žalovaného v nasledujúcom znení: Letisko Poprad - Tatry a. s. diskriminovalo N. I. v pracovno-

právnej oblasti z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Porušilo tak zákaz diskriminácie podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a o doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov. Letisko Poprad - Tatry, a.s. sa ospravedlňuje N. I. za porušenie zásady diskriminácie a jeho následky a žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu spôsobnej nemajetkovej ujmy vo výške 20. 000,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.“

3. Podaním zo dňa 13.9.2018 žalobca zobral žalobu čiastočne späť v časti uplatnenia nemajetkovej ujmy vo výške presahujúcej 10.000,- eur. Uznesením zo dňa 8.11.2018 súd rozhodol o zmene žaloby.

4. Žalobu v časti neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru odôvodnil tým, že u právneho predchodcu žalovaného začal pracovať od 1.11.1993 na základe uzavretej pracovnej zmluvy ako pracovník ochrany majetku a osôb. Zamestnancom žalovaného sa stal v súvislosti s prechodom práv a povinností dňom 1.1.2005. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.1.2005 došlo k rozšíreniu pôvodne dohodnutého druhu práce o prácu operátora bezpečnostnej ochrany detekčnej kontroly s účinnosťou od 1.1.2015. S účinnosťou od 1.11.2015 jeho mzda predstavovala sumu 731,- eur vo funkcii pracovníka bezpečnostnej ochrany. Jeho priemerná čistá mesačná mzda za rok 2015 bola 686,04 eur, v roku 2016 vo výške 602,10 eur, v roku 2017 vo výške 616,61 eur. Dávka v nezamestnanosti za december 2017 mu bola vyplatená sociálnou poisťovňou vo výške 39,70 eur. Dňa 30.11.2017 mu žalovaný doručil list o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b/ ZP z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny na skutkovom základe uvedenom v písomnosti s tým, že jeho pracovný pomer končí okamžite. List prevzal dňa 30.11.2017 o 8,42 hod. Do listu vpísal svoje stanovisko k uvedeným dôvodom. Listom zo dňa 4.12.2017 oznámil žalovanému, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru a žiada o umožnenie vykonávať dohodnutú prácu. Žalovaný napriek prevzatíu listu zo dňa 5.12.2017 prácu mu odmieta pridelovať. Závažného porušenia pracovných povinností sa mal dopustiť tým, že dňa 21.11.2017 svojvoľne vstúpil do miestnosti výkonu stálej služby na letisku v Poprade, ktorá je režimovým pracoviskom, kde je vstup a zotrvanie zakázaný. Svojím konaním nemohol porušiť pracovnú disciplínu tak, ako to tvrdí žalovaný. Na okresnom súde pod sp. zn. 17Cpr 4/2016 je vedené konanie o neplatnosť výpovede zo dňa 18.11.2015, v ktorom rozsudkom súdu bola výpoveď určená za neplatnú. Ku dňu podania žaloby o odvolaní žalovaného nebolo rozhodnuté. Uznesením súdu v konaní vedenom pod sp. zn. 12Cpr 1/2016 zo dňa 22.2.2016 bolo nariadené predbežné opatrenie, podľa ktorého účinnosť výpovede z pracovného pomeru danej odporcom navrhovateľovi dňa 18.11.2015 sa pozastavuje až do právoplatného rozhodnutia vo veci samej o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Rozhodnutie súdu I. inštancie potvrdil druhostupňový súd. Z uvedeného vyplýva, že v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru bola účinnosť výpovede žalovaného pozastavená, teda v čase doručenia ukončenia pracovného pomeru bol so žalovaným naďalej v pracovnom pomere v zmysle pracovnej zmluvy s dohodnutou náplňou práce - pracovník bezpečnostnej ochrany letiska. So žalovaným neuzavrel žiadnu dohodu o zmene pracovnej zmluvy na výkon inej dohodnutej práce. Listom zo dňa 1.3.2016 žalovaný svojvoľne vydal poverenie výkonom náhradných prác, ktorým mu bez jeho súhlasu žalovaný nariadil vykonávať náhradné práce. Jeho požiadavku o pridelovanie prác podľa pracovnej zmluvy žalovaný neakceptoval. Do príkazov na náhradné práce od 5.9.2016 vpísal poznámku, že požaduje pridelenie prác podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný si túto povinnosť nesplnil ani po písomnej výzve adresovanej mu dňa 8.7.2016. Žalovaný mu nariadil okrem inej činnosti i práce, ktorú sú podľa zákona o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a zákona č. 143/1998 o civilnom letectve náplňou jeho úseku letiskovej ochrany (ÚLO) a pracovníkov bezpečnostnej ochrany letiska, napríklad zaistenie verejného poriadku v priestore letiska a dôkazov na správne konanie. Poverenie výkonom náhradných prác nijakým spôsobom nemohlo zmeniť znenie pracovnej zmluvy v časti pracovnej náplne. Tým, že bol v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru pracovníkom BO (bezpečnostnej ochrany) na letisku, mal všetky práva vstúpiť do miestnosti výkonu stálej služby. Tak v pracovnej zmluve zo dňa 1.11.1993, dohode zo dňa 1.12.2013 ako aj v potvrdení o zamestnaní zo dňa 30.11.2017 sám žalovaný uvádza jeho zaradenie na svojom bezpečnostnom - právnom úseku v pracovnej funkcii pracovník bezpečnostnej ochrany. Ako pracovník v danej funkcii má právo a povinnosť výkonu uvedenej funkcie aj v priestoroch, ktoré by nemali byť prístupné iným osobám a sú priestorom, v ktorom pracovníci bezpečnostnej ochrany bežne plnia svoje povinnosti. Zároveň, ak bolo žalovaným vyžadované plnenie náhradných prác, konkrétne činností súvisiacich s prevádzkou parkoviska a parkovacieho systému, tak ich plnenie záviselo aj od umožnenia prístupu k jeho ovládaniu, ktoré sa vykonáva cez počítač umiestnený práve v predmetnom priestore, z ktorého ho chceli vykázať.

Poverenie výkonom náhradných prác zo dňa 1.3.2017 nespĺňa zákonom vyžadované náležitosti na zmenu pracovnej zmluvy.

Pri vstupe a zotrvaní do miestnosti výkonu stálej služby konal práve v snahe doslovne plniť to, čo mu určovala pracovná zmluva, pracovné zaradenie a funkcia, tiež písomne prikázaný pokyn o náhradných prácach na vykonávanie činností súvisiacich s prevádzkou parkoviska a parkovacieho systému. Žalovaný ho sám vmanévroval do situácie, keď pri plnení náhradných prác do priestorov ochrany vstúpiť musel, či už sa jednalo o činnosti spojené s parkovacím systémom a zaistením dôkazov na správne konanie, alebo pri zabezpečení, výkone hliadkovej poriadkovej služby za účelom ochrany zdravia, majetku osôb a objektov. I keď sa jednalo o činnosti podľa zák. č. 473/2005, i vtedy ho žalovaný nezaraďoval a nevrátil do služby, nevedel ho v legislatívou určenej dokumentácii. Žalovaný vtedy, keď mu to vyhovovalo, nepovažoval za prekážku údajné nespĺňanie podmienok na výkon SBS, avšak v súčasnosti v tom už vidí dôvod na závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný nemá názorovú jednotnosť, či je jeho pracovníkom bezpečnostnej ochrany a vôbec zamestnancom. Porušiť pracovnú disciplínu a bezpečnosť letiska mal dňa 21.11.2017 tým, že odmietol opustiť priestor letiskovej ochrany. Z priestoru ho chcel vykázať najprv riaditeľ bezpečnostnoprávneho úseku letiska K.. I., následne na jeho pokyn vedúci útvaru ochrany N.. B. C.. Ako nadriadení zamestnanci sa museli cítiť veľmi ponížene, keď im pred ich podriadenými uviedol, že nastúpil do práce na svoje pracovisko podľa pracovnej zmluvy, zaradenia a prikázanej práce a pokiaľ trvajú, aby opustil dané pracovisko, tak je ochotný tak urobiť po ich písomnom potvrdení pokynu s ich podpisom. Obaja manažéri nevedeli a nedokázali vzniknutú situáciu riešiť. Vydanie písomného potvrdenia bolo pre nich neprijateľné. Ak by mal skutočne obmedziť bezpečnosť letiska, obzvlášť keby použil násilie, neváhali by využiť svoje oprávnenia a okamžite by zjednali nápravu. Tak závažnú vec, akou je použitie násillia, žalovaný vôbec nespomenul v zápise o porušení pracovnej disciplíny - osobný pohovor zo dňa 23.11.2017. Uvedenie násillia v odôvodnení okamžitého skončenia pracovného pomeru je účelové a nepravdivé. Ak do určeného priestoru nemal vstupovať, nemal byť poverený činnosťou, ktorá si to vyžadovala. Parkovací systém je zabezpečovaný a prevádzkovaný práve z priestoru ochrany letiska. Vedúci pracovníci nemali istotu a odvahu na vydanie pokynu pracovníkom bezpečnostnej ochrany v službe na zásah voči jeho osobe prípadne na požiadanie o asistenciu polície, čím by za konanie voči jeho osobe prevzali zodpovednosť. Ak chceli v odôvodnení výpovede uviesť narušenie bezpečnosti letiska a obzvlášť násillie, t.j. § 35 ods. 2 Zák. o civilnom letectve, bolo ich povinnosťou podľa § 35 ods., ods. 3 písm. d/ a f/ tohto zákona konať. Nestalo sa tak a zodpovednosť za vyriešenie situácie ponechali na dvoch radových pracovníkov ochrany v službe. Títo mali byť za udalosť údajne aj potrestaní.

5. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe navrhol konanie prerušiť do právoplatného skončenia konania vedeného pod sp. zn. 17Cpr 4/2016, v ktorom súd rozhodoval o neplatnosti výpovede. K veci samotnej uviedol, že bez ohľadu na konanie o neplatnosť výpovede, všetky nároky vyplývajúce z pracovného pomeru žalobcu závisia od právoplatného meritórneho rozhodnutia súdu vo veci samej. Pretože pracovné miesto pracovníka bezpečnostnej ochrany bolo zrušené, žalobcovi nemohla byť pridelovaná práca podľa pracovnej zmluvy. Len z uvedených dôvodov žalovaný poveril žalobcu náhradnými prácami, ktoré poverenie zamestnanec aj prijal, čo potvrdil svojim podpisom a tieto práce od 1.3.2016 do 21.11.2017 aj vykonával. Poverenie je možné chápať ako zmenu obsahu pracovnej zmluvy akceptovanú zamestnancom. Nesúhlas s touto zmenou žalobca výslovne zamestnávateľovi neoznámil. Naďalej bol odmeňovaný podľa pracovnej zmluvy a nedochádzalo k jeho finančnej ujme. S týmto postupom organizácie sa stotožnil Inšpektorát práce Prešov pri vykonávanej kontrole. Podpisom náhradných prác došlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy. Žalovaný je medzinárodným letiskom schengenského typu, teda tvorí schengenskú hranicu. Sú tu vykonávané lety v rámci EÚ, mimo EÚ a do tretích krajín, s čím súvisia bezpečnostné opatrenia, postupy a kontrola. Centrom riadenia bezpečnosti a prevádzky letiska je miestnosť stálej služby. V tejto miestnosti je na základe poskytnutej licencie v zmysle zák. 473/2005 Z. z. vykonávaná stála služba vlastnou súkromnou bezpečnostnou službou v počte dvoch zamestnancov bezpečnostnej ochrany letiska (ÚLO) ozbrojených služobnou zbraňou v služobnej rovnošate, na ktorej musí byť viditeľne označený preukaz s fotografiou, v nepretržitých 12 hodinových zmenách so striedaním o 7.00 hod a 19.00 hod. Do výkonu služby nastupujú zamestnanci ÚLO, ktorí sú evidovaní v mesačnom pláne služieb 6 hodín pred nástupom do služby, a zapísaných v knihe služieb. Nedodržanie čo i len jednej z uvedených podmienok zakladá sankčný postih v zmysle zákona až so sankciou zákazu činnosti. Miestnosť stálej služby pozostáva z troch miestností, kde v prvej sa nachádzajú prostriedky telefonického spojenia s riadiacou vežou a interné prepojenie, počítačový systém na ovládanie parkovacieho systému a aktuálny stav letiskového informačného systému, interné normy, kľúče od vozidiel a miestností. Pracovník ÚLO na tomto stanovišti zabezpečuje úlohy vstupného

a výstupného režimu v prevádzkovej budove a režimu na vchode do technickej časti letiska. Monitoruje sklad zbraní a dohliada na verejný poriadok. V druhej miestnosti sa nachádzajú dva kamerové systémy, z ktorých je jeden policajný a druhý letiskový. Tieto monitorujú vonkajší a vnútorný priestor letiska, príslušné priestory pred budovou. V miestnosti sa nachádzajú zariadenia protipožiarneho systému. V tretej miestnosti je RTG zariadenie prechodového rámu a ručného detektora, na ktorom zamestnanci ÚLO vykonávajú výkon bezpečnostnej kontroly osôb vstupujúcich do letiskovej časti. Pracovníci ÚLO v miestnosti stále služby sú zodpovední aj za biologickú ochranu letiska, čo súvisí s tým, že jeden z nich minimálne dvakrát denne vykonáva kontrolu dráhy, pričom druhý zostáva v miestnosti sám. Miestnosť stálej služby je režimový pracoviskom. Vstup je povolený iba službu konajúcim zamestnancom ÚLO a vymedzeným zamestnancom ako riaditeľ letiska, riaditeľ BPU, vedúci ÚLO, security manažér, pracovníci vykonávajúci kontrolu služby, personál zabezpečujúci chod technických zariadení stálej služby. Oprávnenými nie sú ani zamestnanci ÚLO, ktorí nevykonávajú službu. Pracovníci bezpečnostnej ochrany letiska službu vykonávajú ako pracovníci SBS. Povinnosti sú im stanovené podľa § 54, § 55 Zákona č. 473/2005 Z. z. a internými normami. Žalobca bol dňa 21.11.2017 pred 7.00 h ráno poverený vedúcim ÚLO konkrétnym výkonom náhradných prác. Tie spočívali vo výkone činností súvisiacich s prevádzkou parkoviska a parkovacieho systému (zaznamenávanie EVČ vozidiel a ich fotografie pri zlom parkovaní). Tieto činnosti mu boli ústne vysvetlené a mali byť vykonávané v teréne a nie v miestnosti stálej služby. Súvisiacimi činnosťami bola kontrola preukazu ZŤP pri výjazdovej rampe s následným upozornením pracovníka letiskovej ochrany cez rádiostanicu na otvorenie výjazdovej rampe. V náhradných prácach mal tiež uložené odkladanie vozíkov pred a po linke, ktoré ponechajú cestujúci na parkovisku. Ani jedna z týchto prác sa nedá vykonávať z pracoviska miestnosti stálej služby. Žalobca dňa 21.11.2017 o 7.00 h v občianskom odevu svojvoľne vstúpil cez vedľajšie dvere do miestnosti výkonu stálej služby, kde ostal stáť. Svoj vstup odôvodnil nástupom do práce. Po upozornení, že v miestnosti sa nemôže zdržiavať, pričom práve prebiehalo odovzdávanie a preberanie stálej služby, vedúcim ÚLO p. C. mu bol následne daný pokyn, aby miestnosť opustil a začal vykonávať náhradné práce. Pokyn odmietol s tým, že prácu bude vykonávať v miestnosti stálej služby. Najmenej dvakrát bol vyzvaný a bol mu daný pokyn na opustenie miestnosti. Aj tieto opakované pokyny odmietol splniť. Dôsledkom bolo prerušenie odovzdávania služby a ukončenie odovzdávania, po čom menovaný miestnosť opustil. Po krátkej dobe však opäť do miestnosti stálej služby vstúpil, kde si sadol do kresla v miestnosti s kamerovým systémom a sledoval jednotlivé výstupy z kamier na monitoroch. Ani ďalšiu výzvu vedúceho ÚLO na opustenie tejto miestnosti neakceptoval. Bol upozornený, že vážnym spôsobom ohrozuje výkon služby a bezpečnú prevádzku letiska. Opakovane mu bol daný pokyn na opustenie daného pracoviska. Dané konanie zamestnávateľ posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v ohrození riadneho a bezpečného výkonu služby a bezpečnosti prevádzky letiska. Žalobca nevyhovel ani žiadostiam službu konajúcich pracovníkov o opustenie miestnosti s odôvodnením, že sa nemajú báť, že sa aj tak nič nestane. Žalobca mal vydanú IDC kartu na pridelený rozsah sprístupnenia na zelenú zónu, a to hospodársku časť letiska. Pridelená IDC karta ho neoprávňovala na vstup do priestorov stálej služby. Náhradné práce žalobca vykonával od 1.3.2016, pričom až po cca 20 mesiacoch sa rozhodol, že bude obsluhovať parkovací systém z miestnosti režimového pracoviska. Náhradné práce pridelené žalovanému boli navyše odôvodnené aj absenciou periodicity jeho školení pre nebezpečný náklad a i. Žalobca porušením právnych a interných noriem závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu v zmysle III. časti odsek 5 pracovného poriadku. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovým orgánom.

6. Následne aplikujúc § 47 ods. 1, 2, 3, § 54, § 55 ods. 1, 2, 3, 4, 5, 6, § 68 ods. 1, 2, 3, § 81, § 82, § 142 ods. 1, 2, 3, 4, 5, všetko Zákonníka práce, § 56 ods. 1 zákona č. 473/2005 Z. z. a § 19 ods. 1, 2 vyhlášky č. 634/2005 Z. z. a § 2 písm. n/ zákona č. 143/1998 Z. z. v spojení s § 34 a § 35 citovaného zákona, súd prvej inštancie uzavrel, že s poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia mal súd prvej inštancie preukázať že žaloba nie je dôvodná. Formálnym predpokladom okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť prejav vôle realizovaný písomnou formou, jeho doručenie druhému účastníkovi. Skutkovo vymedzený musí byť aj dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý nie je možné dodatočne meniť. Materiálnym predpokladom je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom takej intenzity, ktorá odôvodňuje skončenie pracovného pomeru daným spôsobom. Závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá má byť základom na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru Zákonník práce nezakotvuje. Právna kvalifikácia závažného porušenia závisí od okolností konkrétneho prípadu. Súd nie je viazaný dôvodmi, ktoré zamestnávateľ

popisuje ako dôvody pre okamžité skončenia pracovného pomeru v pracovných poriadkoch, prípadne iných vnútropodnikových normách.

7. Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ ZP, patrí k právnym normám s neurčitou hypotézou. Je vždy úlohou súdu, aby svojho uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu prvej inštancie, aby posúdil, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia v danom prípade ide, teda či došlo k závažnému porušeniu prac. Disciplíny. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci, prípadne platnú judikatúru. Naplnenie tejto skutkovej podstaty najčastejšie súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca, formulovaných v ust. § 81 Zákonníka práce. Toto zavinenie musí byť aspoň z nebanlivosti.

8. Žalovaný v danom prípade podľa súdu prvej inštancie splnil všetky formálne a materiálne podmienky stanovené zákonom pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru. Právny úkon bol urobený písomnou formou, skutkovo vymedzil dostatočne jeho dôvod, pred doručením prerokovaný zástupcami zamestnancov a doručený zamestnancovi v ustanovenej lehote. Žalovaný zároveň preukázal, že minimálne jedno z viacerých porušení pracovnej disciplíny, pre ktoré bol skončený pracovný pomer, je závažným porušením pracovnej disciplíny.

9. Dôvod pre skončenie pracovného pomeru žalovaný v liste definoval tak, že žalobca porušil pracovnú disciplínu tým, že vstúpil do miestnosti strážnej služby bez oprávnenia, rušil a bránil predaniu služby a neuposlúchol príkaz nadriadených, aby opustil miestnosť a začal vykonávať činnosť uloženú mu v písomnom poverení. Vzhľadom k obsahu písomného poverenia na výkon práce na dni 20.11.2017 a nasl. nie je možné jednoznačne konštatovať, že samotný vstup žalobcu na režimové pracovisko by bolo možné považovať za závažné porušenie pracovných povinností. Žalobca mal dňa 21.11.2017 podľa pokynu zamestnávateľa zabezpečiť o.i. obsluhu parkovacieho systému, pod ktorým je potrebné chápať aj obsluhu rampy pri vjazde a výjazde vozidiel, ktoré nepodliehajú režimu platenia za parkovanie/. Ak túto činnosť chcel žalobca vykonávať, mohol sa domnievať, že jeho vstup je na základe uvedeného oprávnený. Až následne žalovanému nadriadeným bol vysvetlený obsah povinností stanovených v poverení ako aj miesto, kde má prácu vykonávať /výpoveď svedka N.. C.R./.

10. V posudzovanom prípade však podľa súdu prvej inštancie nie je pochyb, že žalobca následným konaním, ktoré je popísané v okamžitom skončení pracovného pomeru, a to svojou prítomnosťou na pracovisku stálej služby ako neoprávnenej osoby bránil riadnemu predaniu služby rannej zmene a neuposlúchnutím príkazu nadriadeného pracovníka ani vedúceho zmeny na opustenie daného pracoviska zavinene porušil jednu zo základných povinností zamestnanca stanovených zákonníkom práce a to plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi. Toto konanie žalobcu je preukázané výpoveďami svedkov N.. C.Á., N. a R., ako aj písomnými záznamami. Pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej povinnosti súd prvej inštancie prihliadol k tomu, že žalobca opakovane neuposlúchol príkaz nadriadených na rôznych stupňoch, čím závažným spôsobom sťažil plnenie úloh ostatných zamestnancov tak pri predaní služby, ako aj pri jej výkone. Žalobca vzhľadom k vystavenej ID karte, ktorá ho neoprávňovala ku vstupu na dané pracovisko, pracovnému zaradeniu na daný deň, ktoré ho po upresnení nadriadeným neoprávňovalo zotrvať na režimovom pracovisku, nezaradení do služby ÚLO v daný deň, ktoré je podriadené formálnym postupom stanoveným osobitným zákonom a postupom známym samotnému žalobcovi, je možné konštatovať, že žalobca zavinene porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom vysokej intenzity. Závažnosť porušenia je odôvodnená aj tým, že sám na danom pracovisku v minulosti službu vykonával a museli mu byť známe tak podmienky výkonu služby ako aj následky porušenia povinností. Neuposlúchnutie pokynu nadriadeného, ktorý bol vydaný v súlade s právnymi predpismi je možné samotné kvalifikovať ako závažné porušenie pracovných povinností odôvodňujúce skončenie pracovného pomeru. Na stupeň závažnosti porušenia pracovných povinností žalobcom nemôže nič zmeniť okolnosť, že žalobca mimo uloženia pokynu na opustenie daného pracoviska nebol z neho vykázaný iným spôsobom. Táto skutočnosť nemôže znížiť mieru zavinenia žalobcu. Dôsledkom odmietnutia pokynu nadriadeného došlo k narušeniu predania výkonu služby rannej zmene ako aj nevyhnutnosť zabezpečenia na pracovisku po určitú dobu ďalšieho pracovníka, v danom prípade N.. C.. Zamestnávateľ sa tolerovaním daného stavu vystavil možnému uplatneniu sankcie zo strany kontrolných orgánov. Mieru zavinenia žalobcu neznižuje tvrdenie o tolerantnom postoji žalovaného k obdobným porušeniam iných zamestnancov, ktorí na pracovisku

stálej služby tolerovali zdržiavanie sa v nočnej zmene nepovolaných osôb. / N.. W./ Žalobca podľa súdu prvej inštancie nepreukázal, aby o obdobnom porušení pracovných povinností mal žalovaný vedomosť a vo vzťahu k takémuto pracovníkovi nevyvodil opatrenie. Ak žalobca konštatuje, že dňa 1.3.2016 sa na pracovisku stálej služby zdržiaval bez vyvodenia následkov, v konaní bolo preukázané, že na uvedený deň bol riadne zaradený do stálej služby, do tejto služby v súlade s príslušnými predpismi nastúpil a až po začatí výkonu služby bol z tejto odvolaný nadriadeným pracovníkom. Nejednalo sa teda o identický prípad s porušením pracovných povinností dňa 21.11.2017. Mimo tvrdenia žalobcu zo žiadneho iného dôkazu, teda listinného dôkazu resp. výpovede svedka nevyplývalo, aby na deň 21.11.2017 žalobcovi boli uložené povinnosti, ktoré by súviseli s jeho nepretržitým zdržiavaním sa na pracovisku stálej služby. Žalobcovi už v minulosti bola pridelená práca spočívajúca v obsluhu parkovacieho systému, kde nikdy výkon tejto práce nerealizoval na pracovisku stálej služby.

11. Z obsahu pracovnej zmluvy, jej dodatkov a rozhodnutí súdu týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa súdu prvej inštancie vyplýva, že žalobca pracoval ako pracovník bezpečnostnej ochrany. Do dňa okamžitého skončenia pracovného pomeru nedošlo k zmene funkcie zákonným spôsobom - dohodou. Ak žalobcovi žalovaný počnúc dňom 1.3.2016 neprideloval prácu podľa platnej pracovnej zmluvy, ani neboli naplnené zákonné podmienky na pridelenie inej práce, nebolo povinnosťou žalobcu vykonávať inú prácu. Žalobca na základe poverenia výkonom náhradných prác vykonával stanovené práce podľa písomných poverení v období od 1.3.2016 do dňa skončenia pracovného pomeru, teda akceptoval pokyn nadriadeného. Dôvod skončenia pracovného pomeru sa netýka odmietnutia výkonu pracovnej činnosti žalobcom v danom období, ktorá mu bola nariaďovaná nie v súlade s popisom pracovnej činnosti a obsahom pracovnej zmluvy. Dôvodom bolo nesplnenie pokynu nadriadených na opustenie priestoru, v ktorom sa žalobca nemal oprávnenie zdržiavať, ktorými nepochybne vo vzťahu k žalobcovi pracovníci C., I. aj vedúci stálej služby boli, a zároveň boli oprávnení takýto pokyn vydať. Je potrebné prisvedčiť žalobcovi, že nemohol porušiť vnútro podnikovú normu, na ktorú sa odvoláva žalovaný, s ktorou nebol riadnym spôsobom oboznámený, aj keď daná norma podľa vyjadrenia žalovaného mala v podstate preberať obsah normy predchádzajúcej, s ktorou bol žalobca oboznámený. Rovnako žalobca nemohol porušiť zákon o súkromných bezpečnostných službách, pretože dňa 21.11.2017 nevykonával prácu na režimovom pracovisku podľa rozpisu služieb, plnil iba úlohy, na ktoré bol poverený. Mieru zavinenia žalobcu neznižuje to, že mal v úmysle podriaďiť sa pokynu nadriadeného až po doručení zmeny pokynu písomnou formou. Tento argument žalobcu súd prvej inštancie vyhodnotil ako účelový a bezprávný. Zákoník práce neupravuje osobitnú formu zadávania pokynov podriadeným zamestnancom a nedodržanie formy nesankcionuje neplatnosťou. Za daných okolností udelenia pokynu nadriadeným za prítomnosti viacerých osôb nebolo pochýb, kto a aký pokyn vydal, v akých súvislostiach a preto nebol dôvod so záväznosťou vydaného pokynu polemizovať.

12. Súd prvej inštancie právoplatne rozhodol o neplatnosti výpovede danej žalobcovi. Ak žalovaný so žalobcom skončil pracovný pomer iným spôsobom v čase, kedy účinnosť výpovede z dôvodu neodkladného opatrenia vydaného súdom bola pozastavená, pracovný pomer medzi stranami trval a nebola podľa súdu prvej inštancie daná zákonná prekážka, pre ktorú by zamestnávateľ nemohol pracovný pomer so zamestnancom ukončiť iným spôsobom, v danom prípade okamžitým skončením.

13. Súd prvej inštancie samostatne nerozhodoval o procesnom návrhu žalovaného na prerušenie konania do právoplatného rozhodnutia vo veci vedenej na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 17Cpr 4/2016, pretože medzičasom rozsudok vo veci nadobudol právoplatnosť dňa 17.10.2018. Po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku žalovaný ďalej na prerušenie konania netrval.

14. Proti tomuto rozsudku, a to proti I. výroku podal v zákonnej lehote žalobca odvolanie, keď v rámci svojho odvolacieho návrhu žiadal, aby odvolací súd zmenil napadnuté rozhodnutie tak, že žalobe vyhovie, alternatívne, aby rozsudok v napadnutej časti zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na nové konanie.

15. Žalobca svoje odvolanie odôvodnil s poukazom na ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP.

16. Žalobca svoje odvolanie odôvodnil nasledovne:

„So záverom súdu uvedenom v bode 69 odôvodnenia rozsudku sa stotožňujem, kde súd konštatoval, že môj vstup na režimové pracovisko nemožno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako sa stotožňujem aj so záverom súdu, keď súd v tomto bode zároveň konštatuje, že som sa

mohol domnievať, že je môj vstup na toto pracovisko oprávnený. Ak to zhrniem, súd prvej inštancie dospel k záveru, že na základe vydaných a doručených poverení o vykonanie náhradných prác som bol oprávnený vstúpiť na režimové pracovisko, a zároveň som týmto konaním nemohol porušiť pracovnú disciplínu. Tvrdím, že ak som bol oprávnený na vstup na režimové pracovisko, bol som zároveň oprávnený aj na vykonávanie prác v tejto miestnosti, a teda zotrvaním v tejto miestnosti som nemohol porušiť pracovnú disciplínu. V tejto súvislosti preto ústne pokyny nadriadených na opustenie režimového pracoviska neboli v súlade s obsahovým znením písomného poverenia na výkon náhradných prác, ale predstavovali jeho zmenu, a preto logicky ani nemôžu požívať právnu ochranu. Súd pochybil ak na jednej strane dospel k záveru, že som bol oprávnený vstúpiť do miestnosti režimového pracoviska a odtiaľ som mal vykonávať nariadené práce, a na druhej strane „schválil“ (vyhodnotil že bol v súlade s právnymi predpismi) pokyn mojich nadriadených na opustenie tejto miestnosti. Súd prvej inštancie týmto udobril jednostrannú zmenu písomného poverenia na výkon náhradných prác zo strany žalovaného, pričom mojou jedinou požiadavkou uposlúchnutia pokynu bolo, aby bol vydaný v písomnej podobe. Teda v danom prípade sa nejednalo o neuposlúchnutie pokynu nadriadeného, ale o podmienenie uposlúchnutia pokynu nadriadeného jeho vydaním v písomnej podobe. Súd prvej inštancie však moju požiadavku na vydanie pokynu v písomnej podobe vyhodnotil ako účelovú a bezprávnú. V tejto súvislosti sa pýtam, akú právnu istotu by som mal, ak by som nekonal tak ako som konal, teda že by som sa nedožadoval vydania tohto pokynu (zmena výkonu náhradnej práce) v písomnej podobe. Tvrdím, že žiadnu. Preto požiadavka na vydanie pokynu v písomnej podobe bola v celom rozsahu dôvodná najmä vzhľadom na môj doterajší negatívny vzťah so žalovaným ako mojím zamestnávateľom. Zároveň poukazujem na pojednávanie konané dňa 10.1.2019, kde súd z vlastnej iniciatívy položil svedkovi C. otázku v znení : „z akého dôvodu pri vyhotovení 348 poverení na výkon práce mu zamestnávateľ písomne nedal pokyn opustiť režimové pracovisko, ktoré sa domáhal“, z čoho evidentne vyplýva, že samotný súd mal pochybnosti o danej skutočnosti.

So záverom súdu uvedeným v bode 66 v znení, že ak zamestnanec porušuje pokyn zamestnávateľa, jeho konanie môže byť hodnotené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemožno nesúhlasiť. Súd má pri hodnotení závažnosti porušenia pracovnej disciplíny prihliadnuť na skutočnosti, ktoré súd uvádza v bode 65 rozsudku, pričom tvrdím, že súd na uvedené skutočnosti neprihliadol.

K argumentácii súdu v bode 70, že mojím konaním došlo k „narušeniu predania výkonu služby“ poukazujem na výpoveď svedka N., ktorý na otázku môjho právneho zástupcu či došlo k odovzdaniu služby odpovedal : Áno. Podotýkam, že u žalovaného nebol v daný deň vykonávaný žiaden prilet ani odlet, a teda som svojím konaním ani nemohol spôsobiť žiadne ohrozenie fungovania letiska. Sankcia z dôvodu mojej prítomnosti na režimovom pracovisku nehrozila, nakoľko som nebol v službe ako pracovník SBS, ale som vykonával práce na základe poverenia na výkon náhradných prác, z ktorého obsahu jednoznačne vyplýva, že som práce mohol vykonávať z tejto miestnosti. Odôvodnenie závažnosti môjho konania preto postráda oporu vo vykonanom dokazovaní, a preto nemôže obstáť.

Súd si v bode 71 rozsudku konštatuje: Do dňa okamžitého skončenia pracovného pomeru nedošlo k zmene funkcie zákonným spôsobom - dohodou. Ak žalobcovi žalovaný počnúc dňom 1.3.2016 neprideľoval prácu podľa platnej pracovnej zmluvy, ani neboli naplnené zákonné podmienky na prideľovanie inej práce, nebolo povinnosťou žalobcu vykonávať inú prácu. S uvedeným konštatovaním súdu v celom rozsahu súhlasím. Z uvedeného však podľa môjho názoru vyplýva aj to, že som pridelené práce mohol kedykoľvek odmietnuť vykonávať, pričom by sa nemohlo jednáť o porušenie pracovnej disciplíny. Za tejto situácie preto nemôže obstáť kvalifikácia súdu o závažnom porušení pracovnej disciplíny mojím konaním, nakoľko som vstúpil a zotrval v predmetnej miestnosti iba z účelom výkonu nariadených prác, teda dobromyseľne. Moje konanie preto nemožno hodnotiť ako zavinené konanie, nakoľko som vlastne plnil úlohy pridelené mi samotným žalovaným. V celom vyššie uvedenom kontexte, teda skutočnosť, že som neopustil režimové pracovisko z dôvodu neuloženia tohto pokynu v písomnej podobe, nemožno hovoriť o porušení pracovnej disciplíny. Ak by sme pripustili, že som neodídením z miestnosti porušil pracovnú disciplínu, dovoľm si tvrdiť, že takéto porušenie nemôže byť kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny s prihliadnutím na okolnosti, na ktoré má súd pri kvalifikácii prihliadať.“

17. Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že splnil všetky formálne a materiálne podmienky stanovené zákonom pre platné skončenie pracovného pomeru, keď dodržal formálne podmienky pre takýto úkon a zároveň preukázal, že minimálne jedno z viacerých porušení pracovnej

disciplíny žalobcu je závažným porušením pracovnej disciplíny, a to opakované neuposlušnosť pokynu nadriadeného, ktoré bolo vydané v súlade s právnymi predpismi. Žalovaný (zrejme mal žalovaný na mysli žalobca - poznámka odvolacieho súdu) pri tom svoje odvolanie zúžil na konštatovanie, že vstup na režimové pracovisko nemožno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto žalobca sa mohol domnievať, že jeho vstup na režimové pracovisko je oprávnený a na tomto základe súd dospel k záveru, že žalobca bol oprávnený vstúpiť na režimové pracovisko. Ani toto samotné konštatovanie súdu, ktorým však podľa žalovaného súd myslel skôr to, že v kontexte písomného poverenia to nemožno jednoznačne považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny nič nemení na skutočnosti, že nezakladalo právo žalobcu zdržiavať sa, alebo vykonávať náhradne práce v miestnosti stálej služby. Na rozdiel od žalobcu žalovaný podľa svojho vyjadrenia preukázal svedeckými a listinnými dôkazmi, že miestnosť stálej služby je režimovým pracoviskom, na ktorom sa môže vykonávať iba stála služba v zmysle zákona o SBS a ďalších noriem, a nie práce, ktoré vykonával žalobca a ktoré sa nikdy v tejto miestnosti nevykonávali.

18. Rovnako aj ďalšia argumentácia žalobcu (že došlo k odovzdaniu služieb) je podľa žalovaného vytrhnutá z kontextu výpovede svedka N., pretože tento v úvode výpovede jasne uviedol, že končiaca nočná zmena hlásenie nedala, ďalej svedok vo výpovedi pokračoval tak, že žalobca bol vyzvaný aby odišiel preč, to sa však nestalo, pretože služba odovzdaná nebola.

19. Pokiaľ žalobca argumentoval tým, že na letisku v daný deň nebol žiadne prilet ani odlet, a teda svojím konaním nemohol ohroziť fungovanie letiska, tak podľa žalovaného opomenul uviesť, že pokiaľ 20.11.2017 (pondelok, a na letisku bola silná prevádzka) vykonáva tieto náhradne práce po celý deň vo verejnej časti, teda ak mal podľa poverenia na parkoviskách, tak dňa 21.11.2017 sa už rozhodol, že tie isté práce už bude vykonávať v miestnosti stálej služby. Taktiež v dňoch 22.11.2017 až 24.11.2017 vykonával tieto náhradne práce po celý deň vo verejnej časti, teda tak ako mal podľa poverenia na parkoviskách. Pokiaľ teda 21.11.2017 nebola na letisku žiadna prevádzka, aký parkovací systém chcel regulovať z miestnosti stálej služby, pretože pokiaľ nič nelietalo, tak ani nič neparkovalo.

20. Podľa žalovaného neobstojí ani tvrdenie žalobcu, že za jeho prítomnosť v miestnosti stálej služby nehrozila sankcia, pretože najpodstatnejšie na uvedenom konaní je skutočnosť, že miestnosti stálej služby ako to vyplýva aj zo samotného názvu miestnosti sa môže vykonávať iba stála služba podľa zákona o SBS a ďalších noriem. Nemôže, ani nikdy sa tam nevykonávala žiadna iná služba a už vôbec nie náhradne práce, čo žalobca ako dlhoročný pracovník s odbornou spôsobilosťou pre výkon SBS veľmi dobre ovládal. Dňa 21.11.2017 sa svojvoľne rozhodol vykonávať službu v miestnosti stálej služby, a to bez toho, aby bol okrem iného aj riadne zapísaný do evidencie služieb, za ktoré konanie by ponechaním vo výkone služby hrozilo letisku až odňatie licencie.

21. Dôvodom skončenia pracovného pomeru podľa súdu bolo nesplnenie pokynu nadriadeného na opustenie priestoroch, v ktorom sa žalobca nemal oprávnené zdržiavať, ktorými nepochybne vo vzťahu k žalobcovi pracovníci C., I. aj vedúci stálej služby boli, a zároveň boli oprávnení takýto pokyn vydať. S týmto vyjadrením sa žalobca nestotožňuje, pretože podľa neho pokyn na opustenie pracoviska nebol jeho osobou odmietnutý iba podmienený jeho vydaním v písomnej forme. Preto nemôže obstať kvalifikácia súdu o závažnom porušení pracovnej disciplíny, nakoľko vstúpil a zotrval v miestnosti stálej služby iba za účelom výkonu nariadených prác, teda dobromyseľne. Na rozdiel od účelového a subjektívneho názoru žalobcu, ktorý nemá podľa žalovaného oporu vo vykonanom dokazovaní, žalovaný podľa svojho vyjadrenia jednoznačne preukázal, že v miestnosti stálej služby sa náhradne práce nikdy nevykonávali, ani nemohli vykonávať. Čo je ale podstatné, je podľa žalovaného to, že parkovací systém sa z miestnosti stálej služby ovládať nedá, pretože je centrálné vyvedený do miestnosti riaditeľa. V miestnosti č. X, v ktorej počas služby sedí vedúci zmeny sa dajú realizovať iba veľmi obmedzené činnosti ako zdvihnutie závary v prípade nejakej poruchy, ale toto plne zabezpečuje vedúci zmeny a nepotrebuje k tomu žiadneho pomocníka alebo ďalšieho zamestnanca. O nepravdivosti tvrdenia žalobcu o ovládaní parkovacieho systému z miestnosti stálej služby podľa žalovaného svedčí aj skutočnosť, že pokiaľ by žalobca mal v náhradných prácach aj takéto ovládanie, dostal by k dispozícii servisnú kartu, s ktorou by tento systém ovládal vonku pri rampách.

22. Za najpodstatnejšie v tomto vyjadrení považoval žalovaný to, že žalobca aj napriek tomu, že deklaruje dobromyseľnosť výkonu náhradných prác v miestnosti stálej služby, počas celej doby sedel v miestnosti č. X, v ktorej je vyvedený kamerový systém a odkiaľ sa parkovací systém vôbec ovládať nedá.

23. Aj samotné tvrdenie, že žalobca vstupom na režimové pracovisko a vynucovaním výkonu služby konal dobromyseľne je účelové, pretože ak konal dobromyseľne pri vstupe na režimové pracovisko, v akej viere konal, ak odmietol splniť opakované výzvy a pokyny nadriadených a službukonajúcich pracovníkov SBS. Žalovaný mal v tejto súvislosti za to, že z tejto argumentácie žalobcu vyplýva jeho pohrdanie nadriadenými, pohrdanie ich pokynmi a danými úlohami, ako aj jeho konfrontačné správanie vo vzťahu k nim.

24. V priebehu konania žalovaný podľa svojho vyjadrenia jednoznačne preukázal, že žalobca okrem opakovaných výziev a pokynov jeho nadriadených na opustenie miestnosti stálej služby túto odmietol opustiť. Taktiež je preukázané, že odmietol sľuň žiadosti službukonajúcich pracovníkov SBS na opustenie režimového pracoviska so slovami „čo sa bojíte, aj tak sa nič nestane“, aj napriek tomu, že výzve osoby poverenej fyzickej ochrany je povinný každý vyhovieť.

25. S poukazom na vyššie uvedené preto žalovaný žiadal, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správne s tým, že si uplatnil nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

26. K tomuto žalobca vo svojej replike k vyjadreniu žalovaného k jeho odvolaniu uviedol nasledovné: „Ku hodnoteniu môjho vstupu na režimové pracovisko uvádzam, že žalovaný od počiatku tvrdil, že som nebol oprávnený ani len vstúpiť, pričom vo svojom vyjadrení vysvetľuje myšlienkové pochody súdu, teda čo tým súd myslel, avšak takéto oprávnenie žalovanému neprináleží. Vo vzťahu k vykonávaniu nezákonne pridelenej náhradnej práce uvádzam, že som súdu hodnoverne a najmä nesporne vysvetlil, prečo som v uvedený deň chcel vykonávať práce na režimovom pracovisku. Na pojednávaní ale aj vo svojom odvolaní som poukázal na incident s mojím nadriadeným C., ktorý sa odohral v predchádzajúci deň. Tvrdím, že pokiaľ by som nekonal tak ako som konal, žalovaný by mal opäť dôvod aby so mnou ukončil pracovný pomer. V každom prípade by som sa nachádzal v dôkaznej núdzi, pričom práve z uvedeného odôvodňujem oprávnenosť mojej požiadavky na písomné potvrdenie ústneho pokynu žalovaného v inkriminovaný deň. V tejto súvislosti vyvstáva otázka, či je možné porušiť pracovnú disciplínu vykonávaním nezákonne uloženej práce a v toho dôsledku platne ukončiť pracovný pomer. Podľa môjho názoru, na „nepráve“ nemožno „založiť právo“.

Odovzdanie alebo neodovzdanie služby z dôvodu mojej prítomnosti nemožno automaticky kvalifikovať ako závažnú ujmu v dôsledku môjho konania. V uvedenom prípade odovzdanie služby aj podľa vyjadrení svedkov znamenalo iba posun (slovné uvedenie) relevantných informácií zo strany služby ku nadriadeným. Podľa môjho názoru, neuvedenie informácií, resp. ich uvedenie neskôr nespôsobilu žiadnu ujmu žalovanému, čo by odôvodňovalo kvalifikovať moje konanie ako porušenie pracovnej disciplíny. Nie je pravdivé tvrdenie že parkovací systém sa z miestnosti stálej služby ovládať nedá. Žalovaný veľmi nesprávne tvrdí, že „pokiaľ by žalobca mal v náhradných prácach aj takéto ovládanie dostal by k dispozícii servisnú kartu s ktorou by tento systém ovládal vonku pri rampách“. Poukazujem na znenie príslušného poverenia na výkon náhradných prác, z ktorého jednoznačne vyplýva obsluha parkovacieho systému.

Žalovaný tvrdí, že keby som mal obsluhovať aj parkovací systém dostal by som určite kartičku, čo je však rozporuplné, že v samotnom pokyne je uvedené : „činnosti súvisiace s prevádzkou parkoviska a parkovacieho systému“, čo nepochybne je obsluhou parkovacieho systému. Skutočnosť, že som okrem iného sedel aj v miestnosti č. X nepopieram, nakoľko mojou náplňou práce mali byť činnosti súvisiace s prevádzkou parkovacieho systému, a teda nielen ovládanie parkovacieho systému.

Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného o tom, že som pohrdal svojimi nadriadenými, resp. že som konal konfrontačne. Jediné čoho som sa dožadoval bolo vydanie písomného pokynu o tom, že kde mám vykonávať prácu, aby som uvedené „mal čierne na bielom“. Práve moji nadriadení používali proti mojej osobe vulgarizmy a vyhrážky, čo samozrejme nie je uvedené v služobných záznamoch, a ani som to neočakával, aby to potvrdili iné osoby.

Je potrebné zároveň uviesť, že počnúc dňom 1.3.2016 mi žalovaný neprideloval prácu podľa platnej prac. zmluvy, a zároveň neboli naplnené ani zákonné podmienky na pridelenie inej práce, a teda nebolo mojou povinnosťou vykonávať inú prácu. Bol som teda aj podľa záveru súdu prvej inštancie stále pracovníkom bezpečnostnej ochrany letiska a k dohode o zmene mojej pracovnej náplne nedošlo.

Z uvedeného dôvodu si zároveň myslím, že som mal teda právo dožadovať sa práce pracovníka ochrany a na mieste, kde sa obvykle jej výkon začínal, končil a uskutočňoval, čo je v priestoroch stálej služby. Keby mi žalovaný nezákonne neurčoval výkon náhradnej práce, ale namiesto toho mi umožnil riadny výkon prác pracovníka bezpečnostnej ochrany, k žiadnemu spornému incidentu by ani nemohlo dôjsť. Je zrejmé, že žalovaný vyvolal a zapríčinil situáciu, tým že nejasne formulované písomné pokyny pri poverovaní náhradnou prácou a ich vyžadovanie viedlo k vzniku incidentu. Pracovný poriadok žalovaného síce určuje, že pokyny nemusia mať písomnú podobu, ale ich písomná podoba zvyšuje právnu istotu oboch strán v prípade sporu. Z akého dôvodu súd uzavrel, že som nemal právo žiadať o ich písomné potvrdenie? Tvrdím, že mi týmto súd odňal toto právo, čím na druhej strane zvýhodnil žalovaného ako môjho zamestnávateľa. Je možné uzavrieť, že som konal v súlade s pracovným poriadkom žalovaného ako aj zákonníkom práce, keď som žiadal o presné špecifikovanie miesta výkonu náhradnej práce a pokynu nadriadeného v písomnej podobe. Môj nadriadený p. C. ako svedok potvrdil, že mi to odmietol dať písomne.“

27. K tomuto dupliku žalovaný nepodal.

28. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie žalobcu bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP) oprávneným subjektom - stranou, v ktorej prospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie nepripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP) po skonštatovaní, že odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. písm. f/ a h/ CSP) preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP) s prihliadnutím ex offo na prípadne vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP) súc pri tom viazaným skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenie odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu v napadnutej zamietavej časti rozsudku je voči nemu nedôvodné, a tomuto nie je možné priznať úspech, pretože napadnutý výrok rozsudku je voči nemu vecne správny, čím boli splnené zákonné podmienky pre jeho potvrdenie.

29. Podľa ust. § 387 ods. 1, 2 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa dovolací 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.

30. Odvolací súd konštatuje, že prvoinštančný súd vykonal dostatočné dokazovanie a vec správne právne posúdil.

31. Odvolací súd preberá súdom prvej inštancie zistený skutkový stav pokiaľ ide o zistené skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom uplatneného nároku a v celom rozsahu zdieľa i jeho právny záver vo veci, pričom sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia s poukazom na ust. § 387 ods. 2 CSP. Odvolací súd konštatuje správnosť jeho dôvodov a odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia a preskúmaného rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od skutkových alebo právnych záverov súdu prvej inštancie odchýliť a nemôže dať za pravdu žalobcovi.

32. Odvolací súd konštatuje, že žalobca v odvolaní neuviedol žiadne skutočnosti, okolnosti alebo argumenty, ktoré by neboli predmetom skúmania prvoinštančného súdu a s ktorým by sa prvoinštančný súd náležite nevysporiadal.

33. Predmetom odvolacieho konania je posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým žalobu žalobcu domáhajúceho sa určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ktorý bol daný 30.11.2017 zamietol, keď dospel k záveru, že žalovaný splnil všetky hmotnoprávne podmienky platného skončenia pracovného pomeru jeho okamžitým skončením podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

34. K námietke žalobcu, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav.

35. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis, alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo zo správnym skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery, avšak v prejednávanej veci s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplne a ich právne posúdenie za správne.

36. Povinnosť 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, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné, 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 rozlišujeme medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce). Tieto pojmy napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje z akých hľadísk treba pri 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. Pri hodnotení stupňa intenzity porušenej pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku, alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny (viď rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/71/2003).

37. K odvolacím námietkam žalobcu treba v prvom rade uviesť, že samotný žalobca nepoprel, že svojím konaním porušil pracovnú disciplínu. Porušenie pracovnej disciplíny sa však v návrhu a následne v podanom odvolaní snaží zľahčovať a zrelativizovať. Ak bol žalobca v zmysle predpisov a interného zaradenia povinný obsluhovať parkovací systém, pričom nikdy sa tento výkon nerealizoval na pracovisku stálej služby, ktorej miestnosť je režimovým pracoviskom, na ktorom sa môžu zdržať iba osoby vykonávajúcu stálu službu v zmysle Zákona o súkromných bezpečnostných službách a v zmysle interných smerníc žalovaného, potom je právne bezvýznamné tvrdenie žalobcu, že bol oprávnený na vstup na režimové pracovisko a ústny pokyn jeho nadriadeného spočívajúci v príkaze opustiť režimové pracovisko, ktorý žalobca odmietol vykonať nebol v súlade s obsahovým znením písomné poverenia na výkon náhradných prác. Zo žiadneho znenia tohto písomného poverenia, resp. pracovnej zmluvy žalobcu nevyplýva jeho povinnosť zdržiavať sa na tomto režimovom pracovisku a už vôbec nie neuposlúchnuť pokyn svojho nadriadeného, ktorý mu tento pobyt žalobcu počas pracovnej doby v priestoroch stálej služby ako režimového pracoviska zakázal a žiadal ho by toto pracovisko bezodkladne opustil. Vzhľadom k uvedenému, keďže sa jedná o úmyselné (nie nedbanlivostné) závažné porušenie interných predpisov žalovaného spojené s neuposlúchnutím pokynu svojho priameho nadriadeného na opustenie tohto priestoru, nedá sa takéto porušenie pracovných povinností žalobcu ako zamestnanca žalovaného hodnotiť inak ako závažné porušenie povinností naplňajúce hypotézu pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Už samotný vstup žalobcu na režimové pracovisko napriek tomu, že pracovné zaradenie žalobcu, ktorý na základe poverenia výkonu náhradných prác vykonával stanovené práce podľa jednotlivých písomných poverení (v daný deň stráženie parkoviska a usmerňovanie jeho prevádzky) možno hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny nehovoriac o následnej priamej (žalobca to ani nepoprel) výzve nadriadeného žalobcu, aby opustil režimové pracovisko, čo žalobca odmietol realizovať, t.j. odmietol priamy pokyn svojho nadriadeného pracovníka. Takéto konania spočívajúce v neoprávnenému vniknutí žalobcu do priestorov stráženého pracoviska, ktoré podlieha osobitnému režimu, a to aj napriek tomu, že žalobca na takýto pobyt, resp. zdržiavanie sa na tomto

pracovisku nielen že nemal oprávnenie v zmysle interných smerníc žalovaného, resp. podľa pracovnej zmluvy, ale takýto pobyt bol žalobcovi zamedzený aj tým, že jeho vystavená identifikačná karta ho neopravňovala k vstupu na toto pracovisko, následne aj jeho priamy nadriadený ho vyzval na opustenie režimového pracoviska, čo žalobca odmietol, keď vzhľadom k jeho predchádzajúcemu pôsobeniu žalovaného musel mať vedomosť o závažných následkoch pobytu neoprávnenej osoby na takomto režimovom pracovisku, nemožno hodnotiť inak ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako je právne bezvýznamná skutočnosť, že v minulosti žalovaný toleroval pobyt iných zamestnancov, ktorí na to nemali oprávnenie na pracovisko stálej služby a voči týmto iným pracovníkom nevyvodil opatrenie, lebo to, že v minulosti aj iní zamestnanci porušili pracovnú disciplínu neospravedlňuje žalobcu keď navyše, a žalobca to ani nepoprel, bola mu v daný deň pridelená tak ako to uviedol odvolací súd vyššie iná práca spočívajúca v obsluhu parkovacieho systému, pričom nikdy a nevyplýva to ani z výpovede žalobcu sa výkon tejto práce nerealizoval z pracoviska stálej služby.

38. Je úplne irelevantné či v daný deň, keď došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, nebol na letisku žalovaného žiaden prilet ani odlet, t.j. či reálne svojím konaním mohol ohroziť fungovanie letiska, keď tak ako uviedol odvolací súd vyššie, žalobca, ani to netvrdil, nebol oprávnený, ani mu to nevyplývalo z pracovnej zmluvy resp. z pokynov jeho zamestnávateľa zdržiavať sa v miestnosti stálej služby. Túto miestnosť navyše aj napriek priamemu pokynu nadriadeného odmietol opustiť, čím nielen že závažne porušil pracovnú disciplínu, ale navyše nevykonával pridelenú prácu spočívajúcu v obsluhu parkovacieho systému. Navyše tak ako vyplýva z obsahu spisu, musel mať ako dlhoročný pracovník s odbornou spôsobilosťou pre výkon súkromnej bezpečnostnej služby vedomosť o závažných následkoch tohto svojho úmyselného konania už aj na základe jeho predchádzajúceho podnetu na udelenie sankcie zo strany R. B. I. P. I. žalovanému, ktorá bola žalovanému uložená na základe jeho podnetu iba za to, že žalobca vykonával službu vo verejnej časti letiska, pričom nebol zapísaný do evidencie služieb. Takýmto svojím konaním nie len že ohrozil prevádzku žalovaného, ale reálne spôsobil možnosť uloženia ďalšej obdobnej sankcie žalovanému zo strany dozorného orgánu, ktorým je R. B. I. J. P. I..

39. K osobe žalobcu možno uviesť už aj s ohľadom na mnohé podania na príslušné správne orgány, W.É. B. I. P. (Inšpektorát práce) voči žalovanému ako aj s ohľadom na viaceré konflikty nielen so svojimi nadriadenými, ale aj so spolupracovníkmi, že tento na tomto pracovisku vyhľadával konflikty a spory a dokonca bez vedomia N.. C. vyhotovil a predložil súdu zvukový záznam nahrávky svojho rozhovoru s N.. C. ako aj N. Z., čím nielen že porušil zákon o ochrane osobných údajov, ale konal podľa názoru odvolacieho súdu neeticky. Odvolací súd je preto toho názoru, že žalovaný oprávnene tvrdí, že vzhľadom na závažnosť porušenia pracovnej disciplíny a tiež vzhľadom na špecifické podmienky pracoviska - letiska a potrebu zabezpečiť čo najvyššie mieru bezpečnosti leteckej prevádzky s dodržiavaním všetkých bezpečnostných štandardov žalobca sa stal pre žalovaného bezpečnostným rizikom. Z tohto dôvodu nebolo možné od žalovaného požadovať, aby skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou tak, aby tento zostal pracovať u žalovaného do skončenia výpovednej doby, ale naopak už aj s vzhľadom na závažnosť porušenia pracovnej disciplíny prichádza v úvahu len jej okamžité skončenie pracovného pomeru.

40. Z uvedeného vyplýva, že napadnutý rozsudok je vecne správny, a preto ho odvolací súd potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

41. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnej výške, o ktorej rozhodne súd prvej inštancie postupom podľa § 262 ods. 2 CSP, a to cestou súdneho úradníka.

42. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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).
Dovolať musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 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).