

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 1CoPr/10/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7116214463
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 09. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ladislav Cakoci
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2019:7116214463.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ladislava Cakociho a členov senátu JUDr. Adriany Murínovej a JUDr. Petra Tutka v spore žalobcu Z.. M. K., nar. X.X.XXXX, bytom H., Y. XX, s adresou označenou na doručenie H., N. Z. XX proti žalovanej KOOOPERATIVE poisťovni, a.s., Vienna Insurance Group, so sídlom v Bratislave, Štefanovičova 4, IČO: 00 585 441, zastúpenej JUDr. Felixom Neupauerom, advokátom advokátskej kancelárie so sídlom v Bratislave, Dvořákovo nábrežie 8/ A, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o nároku na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj o nároku na náhradu nemajetkovej ujmy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Košice I zo dňa 24.4.2018 č.k. 12Cpr/2/2016-267 jednohlasne takto

rozhodol:

P o t v r d u j e rozsudok okrem výroku o vylúčení časti nárokov na osobitné konanie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu o určenie, že výpoveď žalovanej zo dňa 19.2.2016, doručená žalobcovi dňa 24.2.2016, je neplatná a taktiež zamietol jeho nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 19.2.2016. Nárok na náhradu ušlej mzdy, ako aj na náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminácie vylúčil na samostatné konanie.

2. Týmto rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol o nároku žalobcu na určenie neplatnosti výpovede, ktorá mu bola daná žalovanou ako jeho zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, t.j. pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ku ktorému malo dôjsť tým, že dňa 3.8.2015 bol žalovanej doručený rozsudok Okresného súdu Prešov vo veci žalobcu F.. O. - D. proti žalovanej pod sp. zn. 19Cb/68/2013, pričom žalobca v tom čase t.j. od 3.8.2015 do 21.8.2015 čerpal riadnu dovolenku. Napriek výslovnému pokynu riaditeľa právneho úseku žalovanej Z.. L. Y.Ó. udeleného všetkým právnikom u žalovaného na porade konanej dňa 21.2.2014, žalobca údajne nepodnikol žiadne kroky k zabezpečeniu prekonzultovania tohto prípadu s nadriadeným z pohľadu podania odvolania a zároveň počas svojej neprítomnosti nepoveril touto vecou ani svoju podriadenú Z.. O.. Týmto nekonaním sa žalobca mal dopustiť porušenia uznesenia č. 08/2014, prijatého na porade právneho úseku zo dňa 21.2.2014. Ďalej podobného zanedbania pracovných povinností sa mal žalobca dopustiť aj v prípade žalobcu Z. X. proti žalovanej vedeného pod sp. zn. 7C/29/2013 na Okresnom súde Poprad. Žalovaná vyššie uvedené dva skutky pretransformovala do písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 21.9.2015 a zároveň zrušila písomné poverenie zo dňa 17.1.2012. Dňa 24.2.2016 bol žalobca opätovne žalovanou písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny v ďalšej veci a zároveň mu bola toho istého dňa predložená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, ktorú žalobca odmietol podpísať aj prevziať.

3. Ako dôvod neplatnosti tejto výpovede žalobca uviedol, že poukázal na nerovnomernú zaťaženosť jednotlivých vedúcich právnych oddelení. Každá agentúra žalovanej sídlila v krajskom meste. Agentúra mala na starosti oblasť kraja. Jediná agentúra v Košiciach mala na starosti tak košický ako aj prešovský kraj. Čiže žalobca, ako poverený prácou vedúceho právneho oddelenia agentúry v Košiciach mal dvojnásobok práce, oproti svojim kolegom na rovnakom postavení. Dokonca on zostal v pracovnej pozícii právnik, ale fakticky vykonával prácu vedúceho oddelenia a to bez priznania primeraného finančného ohodnotenia. Čiže oproti iným kolegom mal zvýšené pracovné zaťaženie a bol aj finančne znevýhodnený.

4. Vo vzťahu k označenému porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré sa malo týkať doručenia rozsudku Okresného súdu Prešov vo veci žalobcu F. O. proti žalovanej EKOPRIM pod sp.zn. 19Cb/68/2013 poukázal na to, že v čase doručenia tohto rozsudku bol na dovolenke, nemal vedomosť o tom, že Okresný súd Prešov v uvedenej veci rozhodol a preto nemohol vykonať ani žiadny úkon smerom k jeho zastupovaniu počas dovolenky v súvislosti s touto vecou. Vo vzťahu k ďalším dvom označeným skutkom vo výpovedi pripustil, že nesplnil svoju povinnosť prekonzultovať otázku aktuálnosti prípadného odvolania proti rozhodnutiam okresného súdu so svojim nadriadeným, svoje konanie v tomto smere označil za určitú formu jeho rezignácie pred neprímeraným zaťažením právneho oddelenia agentúry žalovanej v Košiciach oproti právnym oddeleniam v obvode iných krajov, ako aj z dôvodu, akým mu bolo odňaté poverenie riadením právneho odboru a spôsobu, akým bola do tejto funkcie menovaná Z.. O..

5. Rozsudok odôvodnil súd prvej inštancie tým, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobca pracoval u žalovanej, ako právnik na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.6.2010. Dňa 17.1.2012 bol žalovanou poverený s účinnosťou od 1.2.2012 riadením právneho oddelenia na agentúre Košice. Dňa 22.7.2014 sa zúčastnil porady právneho úseku žalovanej. Na tejto porade bolo okrem iného prijaté aj uznesenie č. 8/2014, ktorým riaditeľ právneho úseku uložil v prípade názoru nepodať opravný prostriedok proti rozhodnutiu súdu, vždy najneskôr 10 dní pred uplynutím lehoty na podanie odvolania, odôvodnene informovať riaditeľa právneho úseku a vyžiadať si súhlas k takému postupu. Čiže išlo o pokyn priameho nadriadeného žalobcu. Na porade bolo taktiež uvedené a je to aj súčasťou zápisnice z porady, že v prípade nepodania odvolania bez prechádzajúcej konzultácie s riaditeľom právneho úseku, budú voči príslušnému pracovníkovi právneho úseku vyvozené personálne dôsledky.

6. Žalovaná preukázala a žalobca to nerozporoval, že dňa 3.8.2015 bol žalovanej doručený rozsudok Okresného súdu Prešov vo veci súdneho konania F. O. - EKOPRIM proti žalovanej vedeného pod sp. zn. 19Cb/68/2013. V tom čase žalobca čerpal dovolenku a to od 3.8.2015 do 21.8.2015. Napriek prijatému uzneseniu č. 8/2014 a teda výslovného pokynu riaditeľa právneho úseku žalovanej, žalobca nepodnikol žiadne kroky k zabezpečeniu prekonzultovania tohto prípadu s nadriadeným z pohľadu podania odvolania. Počas svojej neprítomnosti nepoveril touto vecou v tom čase svoju podriadenú Z.. O.. Z.. O.Í. nedostala od žalobcu žiadne pokyny, ako postupovať v prípade doručenia súdneho rozhodnutia. Jediné usmernenie pre Z.. O. sa týkalo doručenej pošty v tom zmysle, že všetko žalobca vybaví, keď sa vráti z dovolenky. Keď sa žalobca vrátil z dovolenky dňa 24.8.2015, uplynula 15 dňová lehota na podanie odvolania v uvedenej veci. Rovnako žalobca nekonal aj v prípade súdneho sporu Z. X. proti žalovanej, vedenom na Okresnom súde v Poprade pod sp. zn. 7C/29/2013. Rozsudok bol žalovanej doručený 12.6.2015. Žalobca bez toho, aby to prekonzultoval s vedúcim právneho úseku, vo veci odvolanie nepodal.

7. Upozornenie žalovanej na porušenie pracovnej disciplíny žalovaného zo dňa 15.2.2016. V upozornení sa uvádza, že dňa 9.2.2016 bola žalovanej doručená žiadosť Okresného súdu Košice I vo veci sp. zn. 19C/223/2012 na predloženie spisového materiálu týkajúceho sa poistných udalostí, pričom uvedené súd považoval za nevyhnutné pre ďalšie konanie vo veci. Z dôvodu nepredloženia požadovaných listinných dôkazov a to ani napriek opakovaným výzvam a urgenciám zo strany súdu, bola žalovanej uznesením zo dňa 6.7.2015 uložená poriadková pokuta vo výške 200.- eur a následne uznesením zo dňa 3.9.2015 uložená ďalšia poriadková pokuta vo výške 400.- eur. V tom čase žalobca, ako zamestnanec poverený zamestnávateľom riadiť právne oddelenie v agentúre Košice, dostával k nahliadnutiu všetku poštu doručenú na právne oddelenie agentúry Košice, preto mu všetky výzvy, urgencie a uznesenia v predmetnom súdnom konaní museli byť známe. Napriek tomu sa voči uloženým poriadkovým pokutám neodvolal a nezabezpečil, aby bol požadovaný spisový materiál doručený súdu, ani nepoveril touto vecou podriadených zamestnancov. Po zrušení poverenia žalobcovi riadiť právne oddelenie v agentúre

Košice zo dňa 21.9.2015 bolo v predmetnej právnej veci doručené ďalšie uznesenie Okresného súdu Košice I zo dňa 19.10.2015, ktorým bola žalovanej z dôvodu nepredloženia listinných dôkazov uložená ďalšia poriadková pokuta vo výške 800.- eur. Od nadriadenej JUDr. O. žalobca dostal výslovný pokyn, aby bezodkladne vyhotovil kópiu požadovaného spisového materiálu a doručil ho súdu a aby zároveň podal odvolanie voči uzneseniu o uloženej poriadkovej pokute zo dňa 19.10.2015. Žalobca tento pokyn nerešpektoval, proti uzneseniu sa neodvolal a spisový materiál súdu neodoslal. Týmto konaním žalobca zanedbal svoje povinnosti právnik a nedodržiaval pokyn svojho nadriadeného, zároveň svojím nezodpovedným prístupom porušil pracovnú disciplínu a žalovanej spôsobil negatívne dôsledky.

8. Na základe toho s poukazom na ust. § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e/, § 77 a § 88 Zákonníka práce súd prvej inštancie konštatoval, že z konania žalobcu je zrejmé, že v tomto prípade nepracoval zodpovedne, vedome neplnil pokyny svojej priamej nadriadenej. Svojím konaním spôsobil žalovanej škodu, keďže musela platiť poriadkové pokuty. Tým mal súd za preukázané, že žalobca vedome porušil základné povinnosti zamestnanca podľa § 81, písm. a/, e/ Zákonníka práce, ako aj svoje povinnosti podľa pracovného poriadku žalovanej. Na základe toho žalovaná dňa 15.2.2016 písomne upozornila žalobcu na porušenie jeho pracovnej disciplíny.

9. Prvé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny bolo žalobcovi dané dňa 14.9.2015, druhé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny mu bolo dané dňa 15.2.2016, čiže opätovne došlo na strane žalobcu k porušeniu pracovnej disciplíny v lehote kratšej ako 6 mesiacov od prvého upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny. Preto mu žalovaná dňa 19.2.2016 dala výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a Zákonníka práce.

10. Súd prvej inštancie uzavrel, že žalovaná teda dostatočným spôsobom súdu preukázala, že žalobca v posledných 6 mesiacoch bol v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Napriek tomu opätovne sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, preto mal súd za to, že výpoveď, ktorú dala žalovaná dňa 19.2.2016 žalobcovi je platná.

11. S poukazom na tieto dôvody nárok žalobcu na určenie neplatnosti výpovede zamietol. Vo vzťahu k obrane žalobcu spočívajúcej v tvrdení o jeho diskriminácii a nevytvorení priaznivých pracovných podmienok zo strany zamestnávateľa konštatoval, že tieto jeho tvrdenia v konaní neboli preukázané. S poukazom na Záznam Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 8.7.2016 konštatoval, že kontrola zameraná na dodržiavanie ustanovení pracovnoprávných a mzdových predpisov dospela k záveru, že neboli porušené ustanovenia právnych predpisov, na ktoré bol výkon inšpekcie zameraný. Nárok na náhradu ušlej mzdy a náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminácie súd prvej inštancie vylúčil na samostatné konanie, ktoré bude pokračovať po skončení konania o určenie neplatnosti výpovede.

12. Proti rozsudku podal včas odvolanie žalobca. Tento žiadal rozsudok súdu prvej inštancie v jeho zamietavom výroku zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Svoje odvolanie zakladal na ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, keď tvrdil, že súd rozhodol vo veci na základe nesprávneho právneho posúdenia, pokiaľ sa nevyporiadal s ním opakovane namietanými dobrými mravmi a to v kontexte „híbkového“ aplikovania ust. § 47 ods. 3 písm. a/ Zákonníka práce ako rozhodujúceho zákonného ustanovenia pre spravodlivé posúdenie meritum veci, resp. pre vydanie spravodlivého meritórneho súdneho rozhodnutia. Má za to, že v zmysle tohto ustanovenia zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nespĺnenie povinností, pokiaľ zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi. Má za to, že žalovanou prijatý pokyn - uznesenie č. 8/2014 bol s poukazom na ním podrobne popísané skutkové okolnosti pokynom, ktorý bol z pohľadu právnikov pôsobiacich v rozhodnom období na právnom oddelení agentúry v Košiciach v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, t.j. so Zákonníkom práce a taktiež s Antidiskriminačným zákonom. Má za to, že v priebehu prvoinštančného konania bolo z jeho strany poukazované na to, že právnici pôsobiaci v rozhodnom období na právnom oddelení agentúry v Košiciach spravovali okrem domácej právnej agendy, t.j. právnej agendy Košického kraja aj „cudzíu“ právnu agendu a to agendu Prešovského agendu. Mal za to, že žalovaný tieto tvrdenia nespochybnil, resp. sa k nim nijako nevyjadril. Preto s odvolaním sa na ust. § 151 CSP považuje takúto skutkovú okolnosť medzi stranami sporu za nespornú, čo súd prvej inštancie aj skonštatoval na pojednávaní dňa 24.4.2018. Práve z tohto dôvodu mal súd v zmysle § 2a ods. 3 antidiskriminačného zákona vyvodiť právny záver, že pokyn žalovaného - uznesenie č. 8/2014 bol pokynom, ktorý v rozhodnom období znevýhodňoval jeho prácu, ako aj prácu ostatných právnikov, ktorí v rozhodnom období pôsobili na právnom oddelení agentúry v Košiciach a to s poukazom na diskriminačný

dôvod vymedzený v ust. § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona, t.j. „dobré mravy“. Má za to, že žalovaný v rámci režimu sudcovskej koncentrácie konania nepreukázal (neuniesol dôkazné bremeno) legitímnosť rozdielneho zaobchádzania v intenciách antidiskriminačného zákona a následne by bolo úlohou súdu posúdiť, či žalovaným uvedené - preukázané dôvody sú zákonnými legitímnymi dôvodmi pre rozdielne zaobchádzanie. Rovnako žalovaný nepreukázal ani prijatie opatrení na ochranu pred diskrimináciou v zmysle § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona. Z tohto dôvodu žalovaný s poukazom na ust. § 47 ods. 3 písm. a/ Zákonníka práce nemal posudzovať nesplnenie pokynu - uznesenie č. 8/2014 jeho osobou ako nesplnenie povinností, čím nemohol byť ani legitímne naplnený výpovedný dôvod vymedzený v ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. V konečnom dôsledku v súvislosti s aplikáciou ust. § 47 ods. 3 písm. a/ Zákonníka práce mal súd prihliadať nielen na právny poriadok SR, ale aj na právny poriadok EÚ, nakoľko SR je jej členom. Má za to, že antidiskriminačné smernice prostredníctvom judikatúry Súdneho dvora EÚ ponímajú zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch širšie ako náš vnútroštátny právny poriadok, ktorým je zákon č. 365/2004 Z.z. v spojení so zákonom č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce).

13. Žalovaná sa k odvolaniu žalobcu nevyjadрила.

14. Odvolací súd preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutých zamietavých výrokoch postupom podľa § 380 ods. 1 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania a na základe toho dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie vo veci a to dôkazmi, ktoré účastníci na preukázanie svojich tvrdení označili, takto vykonané dôkazy vyhodnotil postupom zodpovedajúcim úprave § 191 ods. 1 CSP, vec aj správne právne posúdil a aj vecne správne vo veci rozhodol, pokiaľ nároky žalobcu zamietol. Na správnosti týchto záverov nemení nič ani skutočnosť, že v prípade vyhodnotenia jedného zo skutkov tvoriacich výpovedný dôvod založil svoje rozhodnutie na skutkových záveroch, ktoré nemajú základ o nich vykonanom dokazovaní. Ani tento nesprávny postup súdu prvej inštancie v tejto čiastočnej otázke nemá však vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia. Odvolací súd sa nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že prvý zo skutkov, na ktorom žalovaný zakladal výpovedný dôvod a to po doručení rozhodnutia dňa 3.8.2015 v konkrétnej veci 19Cb/68/2013-282 nesplnil pokyn riaditeľa právneho úseku spoločnosti žalovaného tým, že nepodnikol žiadne kroky k zabezpečeniu prekonzultovania tohto prípadu s nadriadeným z pohľadu podania odvolania a zároveň počas jeho neprítomnosti nepoveril touto vecou ani svoju podriadenú Z.. O.. V konaní totiž nebolo medzi stranami sporu sporné, že v čase, keď bolo uvedené rozhodnutie súdu doručené dňa 3.8.2015 žalovanému, žalobca bol neprítomný v práci a to z dôvodu čerpania riadnej dovolenky. Samotná táto skutočnosť znamená, že pre svoju osobnú neprítomnosť na pracovisku nemohol žalobca vykonať ten pracovný úkon, ktorý mu je kladený za vinu, teda že neprekonzultoval z uvedenej veci aktuálnosť podania odvolania so svojim nadriadeným. Rovnako sa nestotožňuje ani so záverom o porušení pracovných povinností žalobcu tým, že počas svojej neprítomnosti na pracovisku z dôvodu dovolenky nepoveril touto vecou ani svoju podriadenú. Za právne významnú pre posúdenie uvedenej otázky považuje odvolací súd úpravu otázky zastupovania zamestnancov žalovanej. Táto je upravená v Pracovnom poriadku zamestnancov spoločnosti Kooperativa poisťovňa a.s., Vienna Insurance Group v znení účinnom od 1.4.2014. V bode II. ods. 12 tohto pracovného poriadku je upravená otázka zastupovania zamestnancov, odovzdávanie funkcie. Podľa bodu I.b, ak je vedúci zamestnanec zo zdravotných dôvodov alebo iných dôvodov dlhodobo neprítomný na pracovisku, zastupuje ho v prípade obchodného riaditeľa, regionálneho riaditeľa, námestníka a vedúceho oddelenia - pracovník poverený riaditeľom agentúry, resp. riaditeľom úseku. Z uvedeného odvolací súd vyvodil, že v zmysle tejto úpravy pracovného poriadku nebolo povinnosťou žalobcu v jeho pracovnom zaradení povereného vedúceho právneho oddelenia zabezpečovať v prípade čerpania dovolenky svoje zastupovanie, keďže túto povinnosť mal pracovník poverený riaditeľom agentúry, resp. riaditeľom úseku. Nemožno preto považovať za porušenie pracovnej disciplíny žalobcu nesplnenie pracovnej povinnosti, ktorú nemal on, ale iný zamestnanec žalovanej. Odvolací súd preto dospel k záveru, že uvedený skutok nemožno považovať ani za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu.

15. Napriek týmto záverom považuje odvolací súd zamietavé výroky rozsudku súdu prvej inštancie za vecne správne. Žalovaný totiž dal žalobcovi výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce a to pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

16. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer,

alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. V zmysle tohto ustanovenia účinného v čase dania výpovede, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu nemusí mať charakter sústavnosti. Pred uplatnením tohto výpovedného dôvodu je zamestnávateľ povinný v posledných 6 mesiacoch písomne zamestnanca upozorniť na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny. Z uvedeného vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď, zamestnanec musí najmenej dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Už po prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny ho zamestnávateľ písomne upozorní a po druhom porušení pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom môže zamestnávateľ uplatniť výpoveď. Odvolací súd je toho názoru, že žalovaný v konaní preukázal splnenie týchto formálnych podmienok a to s poukazom na to, že prvé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 21.10.2015 obsahovalo okrem skutku, ktorý odvolací súd už vyššie vyhodnotil aj ďalší skutok označený žalovaným ako porušenie pracovnej disciplíny a to spočívajúci v tom, že v konkrétnom súdnom konaní vo veci Z. X. proti žalovanej vedeného pred Okresným súdom Poprade pod sp.zn. 7C/29/2013 žalobca nerešpektoval pokyn riaditeľa právneho úseku spoločnosti žalovaného konzultovať s nadriadeným možnosť podania opravného prostriedku proti rozsudku Okresného súdu Poprad, ktorým bola žalovanej uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi 22.353,40 eur. V ďalšom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 15.2.2016 bol žalobca upozornený na porušenie pracovnej disciplíny spočívajúcej v tom, že dňa 9.2.2016 bola žalovanej ako strane sporu doručená žiadosť Okresného súdu Košice I vo veci 19C/223/2012 opakovaná výzva na predloženie spisového materiálu týkajúceho sa konkrétnej poisťovnej zmluvy a konkrétnej poisťovnej udalosti, pričom z dôvodu nepredloženia požadovaných listinných dôkazov aj napriek opakovaným výzvam a urgenciám zo strany súdu bola žalovanej uložená uznesením zo dňa 6.7.2015 poriadková pokuta vo výške 200,00 eur a následne uznesením zo dňa 3.9.2015 ďalšia poriadková pokuta vo výške 400,00 eur. Z uvedeného vyplýva, že žalovaná preukázala, že v období 6 mesiacov pred daním výpovede bol žalobca upozornený dvakrát na konkrétne porušenie pracovnej disciplíny.

17. Odvolací súd nepovažuje za dôvodnú odvoláciu námietku žalobcu zhodujúcu sa s jeho obranou v konaní pred súdom prvej inštancie a to v tom, že uvedené porušenia pracovnej disciplíny nezakladajú dôvod pre výpoveď zo strany žalovaného a to s poukazom na to, že žalobca mal byť zo strany žalovanej ako svojho zamestnávateľa diskriminovaný, pričom táto diskriminácia mala spočívať v neprímerane väčšom pracovnom zaťažení oproti zaťaženiu iných právnikov v iných agentúrach. Takýto záver je totiž v rozpore s ustanoveniami zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

18. Podľa ust. § 2 ods. 1 citovaného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

19. Z citovaného zákonného ustanovenia vyplýva, že otázka zákazu diskriminácie spočívajúca v povinnosti dodržiavať zásady rovnakého zaobchádzania je konkrétne pozitívne vymedzená v tomto zákonnom ustanovení, pričom zo žaloby žalobcu, ako ani z jeho prednesov nevyplyva jeho tvrdenie, aby bol tento zo strany žalovanej diskriminovaný z dôvodov konkrétne vymedzených v tomto ustanovení.

20. Tento zákon navyše upravuje aj formu právnej ochrany vo veciach súvisiacich zásadu rovnakého zaobchádzania.

21. Podľa § 9 ods. 2 citovaného zákona každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách a nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

22. V citovaného ustanovení sú teda pozitívne vymedzené možnosti, akých sa môže diskriminovaná osoba domáhať na súde.

23. Vychádzajúc z uvedených záverov má odvolací súd za to, že žalobca v konaní nepreukázal svoje tvrdenia o svojej diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch zo strany žalovanej a to niektorým zo spôsobom diskriminácie vymedzených v zákone a aj v prípade, ak by k takejto diskriminácii došlo, žalobcu ako zamestnanca to neoprávňovalo k úkonom, resp. k zanedbávaniu si pracovných povinností podľa jeho vlastnej úvahy. K ďalšej odvolacej námietke odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že žalobca v konaní nepreukázal, aby komunitárne právo ES poskytovalo ochranu pred diskrimináciou v rozsahu prevyšujúcom pozitívne vymedzenie uvedené v ust. § 2 ods. 1 citovaného antidiskriminačného zákona.

24. S poukazom na tieto dôvody odvolací súd považuje za vecne správny zamietavý výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým tento zamietol žalobu o určenie neplatnosti výpovede. S poukazom na to, že výpoveď daná žalobcovi je platnou, nedôvodným je aj jeho ďalší nárok a to nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Z týchto dôvodov odvolací súd zamietavé výroky rozsudku súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil podľa ust. § 387 ods. 1 CSP. Vzhľadom na skutočnosť, že súd prvej inštancie v meritórnom rozhodnutí nerozhodol o trovách konania, bude jeho povinnosťou po právoplatnom skončení konania vo veci samej rozhodnúť aj o trovách odvolacieho konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

Proti 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 (§ 421 ods. 1 CSP).

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

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

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 ods. 2 CSP).

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