

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/15/2025
Identifikačné číslo spisu:	6723201317
Dátum vydania rozhodnutia:	30.06.2026
Meno a priezvisko:	Mgr. Miroslav Šepták
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:6723201317.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu J.. M. K., narodeného XX. H. XXXX, s trvalým pobytom B. XX, T. Q., právne zastúpeného Advokátska kancelária CURAE, s.r.o., so sídlom Horná 23, Banská Bystrica, IČO: 51 144 450, proti žalovanému LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Námestie SNP 8, Banská Bystrica, IČO: 36 038 351, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 7Cpr/5/2023, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo 25. júna 2025 sp. zn. 13CoPr/2/2025, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo 25. júna 2025 sp. zn. 13CoPr/2/2025 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Uznesenie Okresného súdu Banská Bystrica z 24. septembra 2025 č. k. 7Cpr/5/2023 - 406 z r u š u j e.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej len „odvolací súd“) napadnutým rozsudkom podľa § 387 ods. 1 zákona č. 160/2015 Zb. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) potvrdil rozsudok (v poradí druhý) Okresného súdu Banská Bystrica (ďalej aj „súd prvej inštancie“, resp. „prvoinštančný súd“) z 2. decembra 2024 sp. zn. 7Cpr/5/2023, ktorým zamietol žalobu žalobcu o určenie, že „jeho pracovný pomer so žalovaným ako zamestnávateľom, uzatvorený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3. augusta 1992, ktorý mal byť skončený výpoveďou zamestnávateľa zo dňa 7. októbra 2022, bol skončený neplatnou výpoveďou“; zároveň sa domáhal „náhrady mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku odo dňa doručenia oznámenia o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci“, ako aj náhrady trov konania (výrok I.); žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd prvej inštancie rozhodne o ich výške (výrok II).

1.1. Súd prvej inštancie v dôvodoch rozhodnutia neopodstatnenosť žaloby zdôvodnil záverom o platnosti napadnutej výpovede zo dňa 07. októbra 2022, ktorou žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom.

Skonštatoval, že výpoveď mala písomnú formu a bola žalobcovi doručená dňa 07. októbra 2022, v nadväznosti na čo žalobca podal žalobu v lehote určenej ustanovením § 77 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). K hmotnoprávnym dôvodom výpovede súd prvej inštancie uviedol, že žalobca bol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny prvýkrát dňa 18. februára 2022 a ďalšie menej závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo konštatované v protokole o výsledku kontroly zo dňa 21. júla 2022, čím vznikol výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pričom ďalšie porušenie pracovnej disciplíny bolo konštatované aj v protokole o výsledku kontroly zo dňa 03. augusta 2022. Podľa spomínaného ustanovenia Zákonníka práce 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 šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Výpovede svedkov i listinné dôkazy preukázali, že J.. V. ako žalobcov priamy nadriadený sa o vzniku výpovedného dôvodu dozvedel prerokovaním protokolov o kontrolách v dňoch 15. augusta 2022 a 11. augusta 2022. Výpoveď bola teda žalobcovi daná včas, t. j. v rámci 2-mesačnej lehoty podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Žalobcovi nič nebránilo, aby sa k vytýkaným porušeniam pracovnej disciplíny vyjadril a aj keby zo strany žalovaného priestor na to nedostal, ustanovenie § 63 ods. 6 Zákonníka práce taký postup zamestnávateľa neplatnosťou výpovede nesankcionuje. Vo vzťahu k naplneniu dôvodov výpovede mal súd prvej inštancie preukázané neehospodárne nakladanie s financiami v dvoch revíroch v súvislosti s dodaciami listami k vykonaným prácam, čo patrilo zabezpečovať žalobcovi ako vedúcemu LS Rimavská Sobota, ktorý tak porušil povinnosti vedúceho zamestnanca špecifikované v pracovnom poriadku žalovaného, pričom upozornenie zo dňa 18. februára 2022 bolo určité a zrozumiteľné. Rovnako potom podľa pracovného poriadku menej závažným porušením pracovnej disciplíny bol aj odvoz dreva bez prítomnosti žalobcu, ktorý vypísal odvozný lístok a tiež udelenie súhlasu tretej osobe na bezodplatné užívanie pozemku žalovaného bez jeho súhlasu, ktoré porušenia boli uvedené aj v spornej výpovedi, ktorej dôvod bol tak vymedzený skutkovo nezameniteľne. Napokon vykonané dokazovanie nepreukázalo ani tvrdenie žalobcu o neprerokovaní výpovede podľa § 74 Zákonníka práce odborovou organizáciou. O náhrade trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP vzhľadom na plný úspech žalovaného v spore.

2. Odvolací súd v potvrdzujúcom rozsudku uviedol, že sa v celom rozsahu stotožňuje odôvodnením prvoinštančného rozhodnutia, ktoré je dostatočné, zrozumiteľné, presvedčivé a logickým spôsobom sa vysporiadava so všetkými relevantnými skutkovými i právnymi otázkami a aspektmi. Uviedol, že súd prvej inštancie dospel k správnejmu záveru o platnosti výpovede datovanej dňom 07. októbra 2022, ktorou žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom založený pracovnou zmluvou zo dňa 03. augusta 1992 v znení jej zmeny zo dňa 13. januára 2022.

2.1. Aj odvolací súd mal z vykonaných dôkazov preukázané, že prvýkrát bol žalobca písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a na možnosť dania výpovede listom žalovaného zo dňa 18. februára 2022, v ktorom boli dostatočne určito a zrozumiteľne zadané nedostatky, ktoré boli zistené výkonom kontroly v dvoch revíroch, a to chýbajúce podpisy dodacích listov, resp. podpisy na nich osobami v zastúpení a tiež absentujúce výkazy prevádzky strojov, resp. súpisy hodín vykonaných prác v súvislosti s prikrmovaním a opravami a údržbou poľných zariadení. Nebolo treba uvádzať, ktoré konkrétne dodacie listy neboli podpísané, resp. boli podpísané v zastúpení (či aké práce neboli podložené podkladmi), pretože nebola žiadna pochybnosť, aký nedostatok bol žalobcovi vytknutý. Za daného stavu ďalšie skúmanie tejto otázky nebolo potrebné. S poukazom na uvedené neobstála námietka žalobcu, že z napadnutého rozhodnutia nevie, kedy sa mal porušenie pracovnej disciplíny dopustiť. Účelom predmetného upozornenia bolo odradenie zamestnanca od opakovania vytknutých nedostatkov do budúcnosti. Z listu (upozornenia) bolo úplne zrejmé, v čom konkrétnom spočívali pochybenia žalobcu, za ktoré bol zodpovedný a nebolo treba uvádzať ďalšie okolnosti ako na to poukazoval v odvolaní - Zákonník práce žiadne konkrétne náležitosti tzv. vytýkacieho listu neurčuje. Stačí, že zamestnávateľ dostatočne konkrétne a nezameniteľne zdefiniuje, v čom spočíva porušenie pracovnej disciplíny, a to sa v prejednávanej príhode stalo. Nebolo teda pravdou, že by súd prvej inštancie

dôvodnosť upozornenia neskúmal, naopak, k tejto otázke sa vyjadril v bode 76. napadnutého rozsudku, k čomu aj odvolací súd zopakoval, že žalobca tieto jemu vytknuté nedostatky nespochybnil (v dôsledku čoho išlo o nespornú skutočnosť), bránil sa len tým, že nemal na starosti poľovníctvo. Žalobca ale nijak nepoprel, že aj túto otázku mal ako vedúci lesnej správy v pracovnej náplni, práve naopak, z jeho výpovede na pojednávaní vyplynulo, že mu najskôr bolo riaditeľom povedané, aby sa „nestaral“ do vecí poľovníctva, ale následne na jeho pokyn podpisoval dodacie listy, ktoré súviseli s poľovníctvom. Čiže nie je pravdou, že by na plnenie uvedenej pracovnej úlohy žalobca nebol svojim zamestnávateľom poverený (hoc sa tak stalo ústne).

2.2. Žalobca v odvolaní zopakoval, že žalovaný mu bol povinný doručiť výpoveď v 6-mesačnej lehote od upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny ako to určuje § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, t. j. v konkrétnom prípade do 18. augusta 2022. Táto námietka nebola ale opodstatnená, pričom odvolací súd sa k nej vyjadril už vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí zo dňa 03. júla 2024, ktorým zrušil v poradí prvý rozsudok súdu prvej inštancie. Preto len s odkazom na bod 14. odôvodnenia zrušujúceho uznesenia zopakoval, že kým 6-mesačná lehota podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce určuje obdobie, počas ktorého musí dôjsť k vzniku tohto výpovedného dôvodu (menej závažné porušenie pracovnej disciplíny), subjektívna 2-mesačná prekuzívna lehota podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce ohraničuje obdobie, počas ktorého musí zamestnávateľ uplatniť voči zamestnancovi (dať) výpoveď z tohto dôvodu. Prvá lehota nemôže skončiť druhú, t. j. uplynutím lehoty podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce nenastáva aj uplynutie subjektívnej lehoty podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce, nakoľko táto začína plynúť až nadobudnutím vedomosti zamestnávateľa o vzniku výpovedného dôvodu, ktorý ale v prípade § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce nastáva (vzniká) v poradí druhým porušením pracovnej disciplíny a o takom porušení sa logicky najskôr zamestnávateľ musí dozvedieť (aby prípadne uplatnil výpoveď z tohto dôvodu). Odvolací súd preto nepovažoval za správne názory žalobcom označenej odbornej literatúry, či súdnej praxe.

2.3. Vo vzťahu k zachovaniu postupu zo strany žalovaného upraveného v § 74 Zákonníka práce odvolací súd poukázal na rozhodnutie súdu prvej inštancie a bod 78. jeho odôvodnenia, v ktorom bolo dostatočne vysvetlené, prečo žalovaným danú výpoveď nemožno považovať za neplatnú. Súd prvej inštancie dôkazy k tejto otázke sa vzťahujúce hodnotil v súlade s § 191 CSP a aj podstatu odvolacích námietok žalobcu nespočívala v tom, že k prerokovaniu výpovede nedošlo, ale k tomu, akým spôsobom bola výpoveď prerokovaná. K predmetnému odvolací súd uviedol, že zmyslom § 74 Zákonníka práce je vytvorenie možnosti zástupcom zamestnancov zaujať k výpovedi stanovisko, na ktoré by zamestnávateľ mohol prihliadať a toto v prejednávanej veci bolo naplnené. Toto ustanovenie neukladá zamestnávateľovi nič iné len to, aby si pred výpoveďou povinne obstaral stanovisko zástupcov zamestnancov a je na nich, aký výstup a v akej forme mu títo predložia, resp. či vôbec, keďže zákon počíta aj s ich nečinnosťou v rámci určenej lehoty. Odvolací súd preto zdôraznil, že zamestnávateľ z hľadiska (ne)platnosti výpovede nemôže niesť zodpovednosť za to, akým spôsobom pri jej prerokovaní postupovali zástupcovia zamestnancov v rámci svojej vnútornej organizácie (t. j. či zasadol a prejednal záležitosť orgán na to oprávnený, ako boli jeho členovia informovaní atď.), resp. či vôbec výpoveď prerokovali. Ani odvolaciemu súdu rovnako ako súdu prvej inštancie nevyplývalo z dokazovania nič také, čo by z hľadiska postupu žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k predloženiu podkladov zástupcom zamestnancov spojených so skončením pracovného pomeru so žalobcom malo zakladať vyslovenie neplatnosti jemu danej výpovede.

2.4. Rozborom ustanovenia § 63 ods. 6 Zákonníka práce odvolací súd uviedol, že splnenie tam uvedenej povinnosti zamestnávateľom nie je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ako to mylne v odvolaní tvrdil žalobca. Porušenie tohto ustanovenia nezakladá a nemôže zakladať neplatnosť výpovede už len kvôli tomu, že Zákonník práce nedodržanie tohto ustanovenia nijak nesankcionuje. Ustanovenie smeruje k tomu, aby zamestnanec mal možnosť vysvetliť svoje konanie kvalifikovane ako porušenie pracovnej disciplíny, v dôsledku čoho by zamestnávateľ mohol prípadne prehodnotiť svoje rozhodnutie o skončení pracovného pomeru, avšak právo vyjadriť sa k dôvodu výpovede môže v konečnom dôsledku zamestnanec realizovať aj následne, či už po daní výpovede, resp. aj v rámci súdneho konania, v ktorom napadne platnosť výpovede a je potom úlohou zamestnávateľa,

aby dôvodnosť výpovede obhájl. Odvolací súd súhlasil so súdom prvej inštancie, že žalobca mal objektívnu možnosť vyjadriť sa k dôvodom výpovede, čo sčasti aj využil vyjadrením sa písomne k jednému z protokolov o kontrole, a aj sám vo svojej výpovedi uviedol, že ho riaditeľ dňa 06. októbra 2022 zavolať s tým, že kedy mu doručí vyjadrenie ku kontrole. Prvé upozornenie pritom žalobca dostal ešte vo februári 2022 a teda mu skutočne nič nebránilo písomne reagovať aj naň.

2.5. Žalobca nedôvodne namietal aj to, že súd prvej inštancie mu v podstate neposkytol ochranu ako slabšej strane sporu. Podľa odvolacieho súdu si nesprávne vyložil ustanovenia § 316 a nasl. CSP. Tieto totiž negarantujú procesný úspech zamestnanca ako slabšej strany sporu, ale sú zamerané na vyrovnanie fakticky nerovného postavenia zamestnanca a zamestnávateľa v individuálnych pracovnoprávných sporoch, ako to uvádzajú samotným žalobcom označené súdne rozhodnutia. V uvedenom smere žalobca v spore zastúpený advokátom a v podanom odvolaní taktiež nezadefinoval, ktoré zo zákonných procesných ustanovení zameraných na ochranu zamestnanca súd prvej inštancie nerešpektoval. Ochrana zamestnanca ako slabšej strany sporu nezakladá oprávnenie súdu iného hodnotenia dôkazov než spôsobom určeným v § 191 CSP, resp. oprávnenie vykladať Zákonník práce bez rešpektovania zmyslu a účelu jeho jednotlivých ustanovení, ako k tomu smeroval svojimi odvolacími úvahami žalobca. Ani vo vzťahu k uvedenému nebolo čo súdu prvej inštancie vytknúť, lebo výklad relevantných ustanovení Zákonníka práce súdom prvej inštancie nebol formalistický, ako to namietal žalobca. „Dorovnanie“ nerovnakého postavenia je zamerané na funkčnú rovnosť strán sporového konania a nie na prispôbovanie výkladu hmotnoprávných ustanovení v prospech slabšej strany.

2.6. Pri rozhodovaní o trovách odvolacieho konania vychádzal odvolací súd z § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a aplikoval zásadu zodpovednosti za výsledok (zásadu úspechu) vyplývajúcu z § 255 ods. 1 CSP. Konštatoval, že v danom prípade bol v odvolacom konaní plne úspešný žalovaný a preto mu odvolací súd priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %.

3. Proti tomuto rozsudku podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodňoval ustanoveniami § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a c) CSP. Navrhoval napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

3.1. V rámci dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP žalobca namietal nedostatočné odôvodnenie, nepreskúmateľnosť, „neadresnosť a povrchnosť“ odôvodnenia bez vlastných právnych úvah, napriek tomu, že sudca spravodajca požiadal o predĺženie lehoty na jeho vypracovanie, ktorá skutočnosť sa však vôbec „nepretavila“ do obsahu jeho odôvodnenia nevysporiadanie sa s odvolacou argumentáciou. Súd prvej inštancie (a následne odvolací súd) iba nekriticky a bez vlastného skúmania vychádzal z jednostranných tvrdení žalovaného o údajnom porušení pracovnej disciplíny obsiahnutých vo vytýkanom liste, vôbec neskúmal existenciu nepodpísaných dodacích listov. Súd prvej inštancie a ani odvolací súd odôvodnenosť prvého upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny (vôbec) neskúmali. Stručné odôvodnenie odvolacieho súdu izolujúce sa na všeobecné konštatovanie, že Zákonník práce žiadne konkrétne náležitosti tzv. vytýkacieho listu neurčuje, požiadavky riadneho vysporiadania sa s argumentáciou sporovej strany rozhodne nenapĺňa. Odvolací súd sa nevysporiadal ani s námietkami vo vzťahu ku povinnosti žalovaného doručiť predmetnú výpoveď z pracovného pomeru v lehote 6 mesiacov odo dňa prvého upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny, vo vzťahu k nesprávnej aplikácii ustanovenia § 74 Zákonníka práce, k nesprávnej aplikácii § 63 ods. 6 Zákonníka práce. Dovolateľ ďalej namietal postup súdu prvej inštancie pri hodnotení svedeckej výpovede Y. W., ako nesúladný s ustanovením § 191 ods. 1 CSP. Žalobca v súdnom konaní tiež argumentoval, že (a) registrátorne čísla majú zásadný vplyv na posúdenie, toho aké dokumenty boli vlastne dňa 06. októbra 2022 prerokované a či žalovaný iba dodatočne nesimuloval tvrdené prerokovanie výpovede z pracovného pomeru; a (b) za použitia zásad formálnej logiky žalobcovi potom nie je jasné, ako mohlo byť dňa 06. októbra 2022 prerokované skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 07. októbra 2022. S argumentáciou uvedenou v bode 11. podania žalobcu zo dňa 15.11.2024 sa súd prvej inštancie vypořiadal mimoriadne lakonickým konštatovaním, že (citácia): „registrátorne číslo nemalo nijaký vplyv na obsah výpovede a teda ani na jej prerokovanie zástupcami zamestnancov.“ Odvolací súd k tejto argumentácii nezaujal žiadne stanovisko.

3.2. V rámci dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP žalobca formuloval tri otázky, na ktorých vyriešení podľa jeho názoru spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu a ktoré doposiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené, a to:

1/ Je podmienka definovaná v ustanovení § 63 ods. 6 Zákonníka práce, spočívajúca v povinnosti zamestnávateľa, ktorý chce dať zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, vopred oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k tomuto dôvodu, hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru?

2/ Má sa ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce vykladať tak, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny len vtedy, ak k opätovnému porušeniu pracovnej disciplíny dôjde a zároveň je výpoveď zamestnancovi doručená v lehote šiestich mesiacov odo dňa písomného upozornenia na prvé porušenie pracovnej disciplíny, alebo sa na uplatnenie tohto výpovedného dôvodu vzťahuje aj dvojmesačná subjektívna lehota podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce a to tak, že zamestnávateľovi na doručenie výpovede poskytuje ďalšie dva mesiace navyše odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel?

3/ Ak má byť výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e), časť vety za bodkočiarkou Zákonníka práce, platným právnym úkonom, musí zamestnávateľ písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny odôvodniť (a) konkrétnou výhradou voči zamestnancovi, teda presným špecifikovaním porušenia pracovných povinností, ktorých sa zamestnanec dopustil, (b) presnými bodmi zo Zákonníka práce, z pracovnej zmluvy alebo interných dokumentov, ktorých sa porušenie týka, (c) časovým obdobím či dátumom, kedy k porušeniu pracovných povinností zo strany zamestnanca došlo (malo dôjsť) a tiež (d) vecnými dôkazmi o porušení pracovnej disciplíny, ak také existujú?

4. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení navrhol dovolanie žalobcu zamietnuť, nakoľko nie je podľa jeho názoru dôvodné. Napadnutý rozsudok označil za vecne správny a náležité odvodnený, reagujúci na všetky kľúčové právne a skutkové otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany. Dovolacia argumentácia žalobcu je len opakovaním tej z prvoinštančného a odvolacieho konania a s ktorou sa súdy nižších inštancií už vysporiadali ústavne komfortným výkladom.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podal v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) účastník, v ktorého neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpený v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné, preto dovolací súd zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 a § 450 CSP).

6. Právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním.

7. Podľa § 420 CSP je dovolanie 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.

8. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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 odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

9. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

10. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

11. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

13. V danom prípade žalobca v súvislosti s vytýkanou vadou zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP namietal nepostačujúce odôvodnenie napadnutého rozhodnutia, jeho nepresvedčivosť, protirečivosť a to, že sa odvolací súd riadne nevysporiadal s jeho námietkami.

14. V podanom dovolaní žalobca uplatnil jednak dovolacie dôvody v zmysle § 420 písm. f) CSP ale aj v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, pričom vec prejednávajúci senát považoval v tomto prípade za opodstatnené dať prednosť vecnému prieskumu napadnutého rozsudku odvolacieho súdu pred procesným prieskumom (pozri obdobne rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/198/2019, 4Cdo/200/2019, 4Cdo/36/2020, 8Cdo/28/2017).

Dovolanie podľa § 421 písm. b) CSP

15. Aby na základe dovolania podaného podľa § 421 ods. 1 písm. a) resp. § 421 ods. 1 písm. b) či § 421 ods. 1 písm. c) CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (porovnaj 2Cdo/203/2016, 3Cdo/216/2017, 4Cdo/64/2018, 6Cdo/113/2017, 7Cdo/95/2017 a 8Cdo/95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

16. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 písm. a), b) a c) CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Otázkou relevantnou podľa tohto ustanovenia môže byť len právna otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie

odvolacieho súdu. Otázky síce riešené súdmi v priebehu konania, avšak netvoriace základ ich rozhodnutí, nemajú relevanciu v zmysle tohto ustanovenia. Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní. Právne otázky, dovolateľom v dovolaní nenastolené a nepomenované, nemajú relevanciu z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia.

17. Ešte pred posúdením samotného „právneho odklonu“ (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP), „vyriešenia právnej otázky“ (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) alebo „zjednotenia rozdielného rozhodovania“ (§ 421 ods. 1 písm. c) CSP) treba uviesť, že správnosť súdmi riešených skutkových otázok nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórnemu prieskumu, lebo dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP); skutková okolnosť (t. j. skutková otázka, resp. riešenie skutkovej otázky) z hľadiska § 421 ods. 1 CSP je irelevantná.

18. Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil dovolateľ (viď rozhodnutie veľkého senátu obchodnoprávneho kolégia sp. zn. 1VObd/2/2020 a tiež sp. zn. 1VCdo/2/2022, sp. zn. 8Cdo/278/2019).

19. Po tom ako dovolací súd dospel k záveru, že žalobca v dovolaní zákonom zodpovedajúcim spôsobom zadefinoval relevantné právne otázky (viď bod 3.2. tohto uznesenia) v situácii, na ktorú sa vzťahuje ustanovenie § 421 ods. 1 CSP a dovolanie je v danom prípade procesne prípustné, následne skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu skutočne vychádza z nesprávneho právneho posúdenia vecí nastolených právnych otázok).

20. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. 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 ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

21. Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce 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 šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

21.1. Podľa § 63 ods. 6 Zákonníka Práce ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

22. K tomu, aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer, musí mať preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu. Musí mať k dispozícii všetky dôkazy, ktorými preukáže, že zamestnanec porušil pracovnú povinnosť. Obdobne musí tiež zamestnávateľ preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Zamestnávateľ musí dokázať, že zamestnanec porušil povinnosť buď úmyselne, alebo aspoň z nedbanlivosti. Vo výpovedi (ako aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru) musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru, treba preto skutkovo opísať, kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Zjednodušene povedané, treba opísať porušenie pracovnej disciplíny, ako časovo presný opis deja, priebehu udalosti. Keďže ku skončeniu pracovného pomeru dochádza preto, že zamestnanec porušil jednu alebo viacero svojich pracovných povinností, je vhodné aj uviesť, ktorú konkrétnu povinnosť zamestnanec porušil. Aby nevznikali pochybnosti, ktorú pracovnú povinnosť zamestnanec porušil, ako vhodné sa javí aj uvedenie odkazov na príslušné ustanovenie právneho predpisu, interného predpisu zamestnávateľa alebo pracovnej zmluvy, v ktorom je porušená pracovná povinnosť zakotvená. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (predtým § 46 ods. 1 písm. f), veta za bodkočiarkou, Zákonníka práce) je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ vo výpovedi, okrem

skutkového vymedzenia ostatného porušenia pracovnej disciplíny, iba odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny (viď rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. apríla 2000, sp. zn. 5Cdo/155/1999). Nie je potrebné, aby sa o porušení pracovnej disciplíny dozvedel priamo zamestnávateľ, a to najmä v prípade ak ide o zamestnávateľa - právnickú osobu, tu postačuje, ak túto vedomosť získa nadriadený zamestnanec dotknutého zamestnanca.

23. Z okolností preskúmanej veci vyplýva, že žalovaný mal skončiť so žalobcom pracovný pomer výpoveďou zo dňa 07. októbra 2022, a to podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pretože žalobca bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Žalobcovi bolo konkrétne vytknuté a) ne hospodárne nakladanie s financiami v dvoch revíroch v súvislosti s dodacími listami k vykonaným prácam, menej závažným porušením pracovnej disciplíny bol aj b) odvoz dreva bez prítomnosti žalobcu a tiež c) udelenie súhlasu tretej osobe na bezodplatné užívanie pozemku žalovaného bez jeho súhlasu. Žalobca s predmetnou výpoveďou nesúhlasil a preto z viacerých dôvodov v spore namietal jej neplatnosť. Okrem iného aj z dôvodu, že zo strany zamestnávateľa nebol dodržaný postup podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce; žalobca nemal možnosť oboznámiť s dôvodmi výpovede a nebolo mu umožnené k jednotlivým bodom vyjadriť sa. Súd nižších inštancií po vykonanom dokazovaní zaujali názor, že žalobca mal objektívnu možnosť vyjadriť sa k dôvodom výpovede, čo sčasti aj využil vyjadrením sa písomne k jednému z protokolov o kontrole, a tiež sám vo svojej výpovedi uviedol, „že ho riaditeľ dňa 06. októbra 2022 zavolať s tým, že kedy mu doručí vyjadrenie ku kontrole“. Z obsahu spisového materiálu dovolací súd zistil, že tohto istého dňa, a to 07. októbra 2022 bola žalobcovi zároveň doručená jednak výpoveď z pracovného pomeru (č. l. 14 spisu) ako aj listina s označením „Upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“ (č. l. 11 a 12 spisu), ktorou podľa jej obsahu bol žalobca oboznámený s dôvodmi výpovede. Podľa žalobcu súdy nižších inštancií nesprávne aplikovali § 63 ods. 6 Zákonníka práce, ktorého naplnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Žalobca za takého stavu, ako je vyššie opísaný sa objektívne nemal možnosť vyjadriť k jemu vytýkaným nedostatkom.

24. Vychádzajúc zo znenia sporného ustanovenia § 63 ods. 6 Zákonníka práce, z jeho kogentnej povahy, systematického zaradenia a úmyslu zákonodarcu (viď ďalej dôvodová správa) dovolací súd dospel k záveru, že právne posúdenie hneď prvej nastolenej otázky súdmi nižších inštancií nemožno považovať celkom za správne. Niet pritom sporu, že zákonodarca ukladá zamestnávateľovi povinnosť, ak chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, oboznámiť ho s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Z hľadiska uvedeného sa jednoznačne jedná o hmotnoprávnou podmienku výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny. Sporným, a to v rozhodovacej praxi súdov, ale aj v odbornej judikatúre sa javí byť to, či nedodržanie predmetného postupu spôsobuje neplatnosť výpovede. Dovolací súd súhlasí s názorom odvolacieho súdu v tom smere, že citované ustanovenie Zákonníka Práce smeruje k tomu, aby zamestnanec mal možnosť vysvetliť svoje konanie kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny, v dôsledku čoho by zamestnávateľ mohol prípadne prehodnotiť svoje rozhodnutie o skončení pracovného pomeru a zvrátiť ho, nesúhlasí však s tým, že právo vyjadriť sa k dôvodu výpovede „môže v konečnom dôsledku zamestnanec realizovať aj následne, či už po daní výpovede, resp. aj v rámci súdneho konania, v ktorom napadne platnosť výpovede a je potom úlohou zamestnávateľa, aby dôvodnosť výpovede obhájil“. Naopak podľa názoru dovolacieho súdu je v zmysle § 63 ods. 6 Zákonníka práce pre platné podanie výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny nevyhnutné, aby zamestnávateľ ešte pred podaním výpovede oboznámil zamestnanca s dôvodom výpovede a umožnil mu vyjadriť sa k nemu. Na splnenie tejto povinnosti ale Zákonník práce neurčuje žiadne lehoty ani nestanovuje časové minimálne ani maximálne doby, v ktorých právo zamestnanca vyjadriť sa k dôvodom výpovede trvá. Zamestnávateľ by mal preto vo svojom oznámení dôvodu výpovede upozorniť zamestnanca na možnosť vyjadriť sa k dôvodom výpovede v lehote, ktorá bude primeraná s ohľadom na všetky okolnosti pracovného pomeru daného zamestnanca. Nevyužitie práva zamestnanca vyjadriť sa k dôvodom výpovede spočívajúcim v porušení jeho pracovnej disciplíny nemá vplyv na platnosť výpovede. V danom prípade z obsahu spisu je zrejmé, že žalovaný sa rozhodol skončiť pracovný pomer so žalobcom pre viaceré skutky, v ktorých videl porušenie pracovnej disciplíny. O

zistených skutočnostiach bol vyhotovený pomerne rozsiahly Protokol o výsledku kontroly zo dňa 03. augusta 2022 (č.l. 17 a nasl. spisu), pričom trvalo minimálne niekoľko dní pokiaľ sa s jeho obsahom oboznámil nadriadený žalobcu. Ako už bolo uvedené tohto istého dňa, a to 07. októbra 2022 bola žalobcovi zároveň doručená jednak výpoveď z pracovného pomeru ako aj listina s označením „Upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Z vyššie uvedeného vyplýva, že stanovenie primeranej lehoty bude vždy závisieť od okolností toho, ktorého prípadu. Vyššie prezentovaný názor (o nevyhnutnosti dodržania postupu podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce) je podľa dovolacieho súdu aj súlade s úmyslom zákonodarcu, ktorý je vyjadrený v dôvodovej správe k citovanému ustanoveniu, v zmysle ktorej „v súlade s Dohovorom MOP č. 158 o skončení pracovného pomeru sa navrhuje, že zamestnávateľ bude povinný pred daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny oboznámiť zamestnanca s výpovedným dôvodom a umožniť mu vyjadriť sa k nemu“ a v súlade so samotným Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa z roku 1982 . Podľa článku 7 predmetného Dohovoru „zamestnanie pracovníka sa neskončí z dôvodov súvisiacich s jeho správaním alebo vykonávanou prácou, ak sa mu predtým neposkytne možnosť brániť sa pred vznesenými obvineniami, s výnimkou, ak nemožno od zamestnávateľa dôvodne očakávať, že mu takúto možnosť poskytne“. Národná rada Slovenskej republiky s Dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1787 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi; bola uverejnená v Zbierke zákonov Oznámením Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky pod č. 172/2010 Z. z. Napokon dovolací súd uvádza, že neobstojí prípadná argumentácia článkom 10 citovaného dohovoru (v zmysle ktorého ak orgány uvedené v článku 8 tohto dohovoru zistia, že skončenie zamestnania je neoprávnené, a ak nie sú oprávnené, alebo to nepovažujú za možné v súlade s vnútroštátnym právom a praxou vyhlásiť skončenie zamestnania za neplatné a/alebo nariadiť alebo navrhnúť opätovné zaradenie pracovníka na jeho pôvodné pracovisko, sú oprávnené nariadiť vyplatenie primeranej náhrady škody alebo také iné odškodnenie, aké možno považovať za primerané) a tým, že nedodržanie postupu podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce samotný zákon výslovne nesankcionuje neplatnosťou, pretože sa jedná o zjavné porušenie kogentnej normy a úmyslom zákonodarcu/štátu bolo pripojiť sa k vyššie uvedenému dohovoru. Všeobecné súdy teda môžu (ale sú aj oprávnené) konštatovať neplatnosť právneho úkonu v pracovnoprávných vzťahoch v prípade porušenia kogentnej normy aj v tých prípadoch, keď to zákon výslovne neuvádza. Ignorovanie sankcie neplatnosti pri porušení § 63 ods. 6 Zákonníka práce je v priamom rozpore s medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky. Akákoľvek vnútroštátna interpretácia, ktorá oslabuje jeho účinok je preto neudržateľná. Preto, ak súdy nekonštatujú neplatnosť výpovede iba preto, že Zákonník práce v textácii paragrafu neobsahuje formuláciu „inak je výpoveď neplatná“, uplatňujú formalistický a reštriktívny jazykový výklad. Vzhľadom k tomu, že z obsahu spisu nemožno celkom spoľahlivo dospieť k záveru, že právo žalobcu „brániť sa pred vznesenými obvineniami“ bolo dodržané, pretože súdy nižších inštancií sa s uvedenou otázkou zaoberali nedostatočne/okrajovo (majúc za to, že nedodržanie postupu podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce nemá potrebnú relevanciu) a rovnako tak ani dôsledne nezisťovali či (ne)bolo možné od zamestnávateľa dôvodne očakávať, že mu takúto možnosť poskytne (viď č. 1. 7 Dohovoru), dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu nemohol považovať za vecne správny. Zároveň ale uvádza, že predmetným záverom neprejudikuje ďalšie rozhodnutie. Úlohou odvolacieho súdu v ďalšom konaní bude náležite sa zaoberať s hore uvedenými skutočnosťami a po ich vyhodnotení vzhľadom na okolnosti danej veci opätovne rozhodne.

25. Dovolací súd z vyššie uvedených dôvodov dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je nielen procesne prípustné, ale aj opodstatnené. So zreteľom na to dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 CSP v spojení s § 450 CSP). Vzhľadom k tomu, že už riešenie prvej nastolenej otázky podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolací súd nepovažoval za správne, meritórne sa už nezaoberal ďalšími žalobcom vznesenými námietkami (otázkami č. 2. a 3.).

26. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455

CSP).

27. Vzhľadom na zrušenie rozhodnutia odvolacieho súdu vo veci samej a výroku o nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo potrebné zrušiť aj naň nadväzujúce uznesenie Okresného súdu Banská Bystrica z 24. septembra 2025 č. k. 7Cpr/5/2023 - 406 (uznesenie o výške náhrady trov), keďže išlo o rozhodnutia závislé od rozhodnutia vo veci samej (§ 439 písm. a) CSP). Závislým výrokom pritom môže byť nielen dovolaním nedotknutý výrok, tvoriaci súčasť napadnutého rozhodnutia, ale aj výrok, ktorý je obsahom iného, samostatného rozhodnutia v danej veci (R 73/2004).

28. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.