

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9Cdo/290/2020
Identifikačné číslo spisu:	5918201021
Dátum vydania rozhodnutia:	30.11.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Marián Sluk
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:5918201021.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu T. Č., bývajúceho v O. XXXX, zastúpeného Mgr. Dr. Antonom Kušnírom, advokátom so sídlom v Žiline, Jána Reka 13, IČO: 31 074 863, proti žalovanému MOBIS Slovakia s.r.o., so sídlom v Gbeľanoch, MOBIS ulica 1, IČO: 35 876 557, zastúpenou BDO Legal s. r. o., so sídlom v Bratislave - mestská časť Staré Mesto 811 02, Mostová 2, IČO: 51 803 330, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a ďalšie a o protinávrhu, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp.zn. 3Cpr/10/2018, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 26. mája 2020 sp.zn. 5CoPr/2/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobcovi nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 3. septembra 2019 č.k. 3Cpr/10/2018-266: 1/ určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 05.12.2017 zo strany žalovaného je neplatné; 2/ v zostávajúcej časti žalobu zamietol, 3/ vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa domáhal, aby súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, zamietol, 4/ Žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.

1.1. V odôvodnení rozhodnutia mimo iného súd prvej inštancie uviedol, že : ... “ 6. Predmetom tohto konania je uplatnený nárok žalobcu na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 77 a nasl. Zákonníka práce, a to z dôvodu v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce - pre porušenie pracovnej disciplíny viacnásobného charakteru, konkrétne nedostavenie sa na pracovisko po skončení školenia, opakované chybné prijatie materiálu, nedostavenie sa na pracovisko po prevzatí zdravotnej dokumentácie z dôvodu vykonania preventívnej lekárskej prehliadky u podnikového lekára, odmietnutie vykonania pokynu nadriadenej na vykládku tovaru a nakládku vratných

obalov, neprijatie materiálu v požadovanom rozsahu.

7. Súd mal preukázať existenciu pracovného pomeru medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 14.02.2011. Dojednané zmeny boli súdu preukázané jednotlivými písomnými dodatkami. Súd mal preukázať, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce listom zo dňa 05.12.2017, doručenie výpovede žalovanému bolo sporné. Ďalej súd zistil, že žalobca listom zo dňa 06.02.2018 oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával. Súd má za to, že dvojmesačná preukluzívna lehota na uplatnenie tohto nároku na súde stanovená zákonom v § 77 Zákonníka práce bola dodržaná, nakoľko pracovný pomer na základe danej výpovede mal skončiť dňa 31.03.2018 /§ 62 Zákonníka práce/ a žaloba v tomto spore bola podaná na súd dňa 29.05.2018.

8. Žalobca považuje výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú z viacerých dôvodov, keď vytýka žalovanému neoboznámenie s dôvodmi výpovede, vady doručenia výpovede, diskriminačné a šikanózne konanie žalovaného voči žalobcovi a súčasne namieta, že v jednotlivých skutkových prípadoch nejedná sa o porušenie pracovnej disciplíny.

9. Pojem pracovnej disciplíny nie je právnou úpravou definovaný. Pracovnoprávna teória chápe pod týmto pojmom súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom, vo všeobecnosti sú obsahovou náplňou tohto pojmu povinnosti zamestnanca. Základné povinnosti zamestnanca, resp. vedúcich zamestnancov sú príkladmi uvedené v ustanoveniach § 81 a 82 Zákonníka práce.

10. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca zavinené aspoň z nebanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce na účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením 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 rámci ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. /Najvyšší súd SR sp. zn. 5Cdo 74/2008/. Je vždy úlohou súdu posúdiť, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny a v prípade kladného záveru rozhodol o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, resp. hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne aj platnú judikatúru, ak bola prijatá. Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie svojho zamestnanca /Krajský súd v Bratislave sp. zn. 9Co/540/2011/.

11. K jednotlivým námietkam žalobcu týkajúcim sa výpovede:

12. Žalobca tvrdil, že nebol s dôvodmi výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny vopred oboznámený, žalovaný to poprel, keď poukázal na listinu označenú ako Záznam o vykonaní pohovoru o oboznámení sa s dôvodmi výpovede zo dňa 04.12.2017, z ktorého vyplýva klauzula, že žalobca sa odmietol k dôvodom výpovede vyjadriť, resp. prevziať si záznam. Svedkovia, ktorí boli prítomní za zamestnávateľa - N., K., T. S. a L., Š. tohto úkonu boli v spore vypočutí. Súd na základe toho dospel k záveru, že preukazateľne k oboznámeniu žalobcu s dôvodmi výpovede došlo a bolo umožnené žalobcovi vyjadriť sa k nim. Žalovaný nemá žiadnu možnosť donucovať žalobcu podpísať tento záznam a uviesť svoje vyjadrenie k dôvodom výpovede. Povinnosť stanovená v § 63 ods. 6 Zákonníka práce bola žalovaným dodržaná.

13. Žalobca tvrdil, že výpoveď mu nebola riadne doručená - žalovaný mu doručoval výpoveď na

pracovisku takým spôsobom, že výpoveď hodil na stôl, na čo žalobca odmietol výpoveď prevziať. Podľa neho žalovaný pri doručovaní výpovede nesplnil všetky zákon požadované náležitosti. Žalovaný tvrdil, že doručil výpoveď žalobcovi priamo na pracovisku, pričom žalobca odmietol výpoveď formálne prevziať.

14. Na základe vykonaného dokazovania - výsluchmi svedkov V., L.. Š. a N.. K., ale aj oboznámením sa s listinou - výpoveďou predloženou súdu žalovaným súd mal preukázať, že výpoveď bola doručovaná žalobcovi na pracovisku na stretnutí so žalobcom za prítomnosti označených osôb, výpoveď bola prečítaná a následne ju žalobca odmietol prevziať, čo bolo potvrdené na rovnopise výpovede, ktorý zostal u žalovaného.

15. Súd konštatuje, že je nepochybné, že výpoveď sa dostala popísaným spôsobom do sféry dispozície žalobcu, avšak tým že žalobca ju odmietol prevziať, došlo k zmareniu doručenia výpovede výlučne na základe prejavu vôle samotného žalobcu. Vzhľadom k tomu je nepochybné, že účinky doručenia výpovede nastali. Okrem tohto žalobca rovnopis výpovede skutočne prevzal, čo výslovne uviedol v rámci svojej výpovede /zobral som si to/, zároveň to dokazuje skutočnosť, že rovnopis výpovede predložil súdu ako prílohu žaloby. Pokiaľ žalobca odmietol podpísať prevzatie výpovede, resp. potvrdiť odmietnutie prevzatia výpovede na samotnej listine výpovede, zamestnávateľ nemá možnosť donucovať zamestnanca k podpisu, preto nezostávalo žalovanému iné než potvrdiť túto skutočnosť na rovnopise výpovede jedným z troch prítomných svedkov úkonu doručovania N.. K., vrátane času odmietnutia. Výsluchy svedkov k tejto otázke v spore to preukazujú bez akýchkoľvek pochybností. Tento postup doručovania výpovede podľa názoru súdu nevykazuje žiaden rozpor so zákonom.

16. Skutkové okolnosti týkajúce sa dôvodov výpovede sú rozsiahle, dotýkajú sa siedmich udalostí, ktoré podľa tvrdenia žalovaného predstavovali porušenie pracovnej disciplíny žalobcom. Vývstáva otázka z akého dôvodu nepristúpil žalovaný k daniu výpovede skôr, keď právna úprava mu to umožňuje už pri dvoch menej závažných porušeníach za podmienky písomného upozornenia v posledných šiestich mesiacoch. Žalobca všetky vytýkané porušenia v spore poprel.

17. Nedostavenie sa na pracovisko po skončení školenia dňa 06.10.2017 /záznam o vykonaní pohovoru o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 16.10.2017/. Žalovaný tvrdil, že žalobca po ukončení školenia VZV /vysokozdvižných vozíkov/ o 14.00 hod. sa nedostavil na pracovisko, ale dostavil sa tam až o 14.30 hod., pričom počas tejto doby svojvoľne s kolegami W. a Č. sa zdržiavali mimo pracoviska. Žalobca tvrdil, že školenie je celodenné v zmysle zákona a vyhlášky, odjakživa chodili na celodenné školenie všetci zamestnanci, po školení sa nikdy nešlo robiť, v tomto prípade po školení išli všetci traja s kolegami W. a Č. robiť - o 14.18 už robili, navyše žalobca tvrdí diskriminačný postup žalovaného voči nemu, nakoľko iba on jediný z týchto troch zamestnancov mal túto udalosť kvalifikovanú žalovaným ako porušenie pracovnej disciplíny. Vyjadrenia strán sú sporné.

18. Na základe vykonaného dokazovania - výsluch žalobcu, svedka Č., svedka W. svedkyne V. súd nemal preukázať neprítomnosť žalobcu na pracovisku po školení v čase od 14.00 hod. do 14.30 hod. ako je uvedené vo výpovedi. Svedok Č. uviedol, že školenie skončilo skôr, aby niektorí zamestnanci stihli nastúpiť druhú zmenu, presun z miesta školenia na pracovisko trval 20 minút, bolo nutné sa prezliecť v šatni, kde boli o 14.00 hod., mali dorobiť zmenu do 15.30 hod. Svedok W. uviedol, že školenie začalo o siedmej, skončilo okolo pol druhej, počas prestávky na pracovisku medzi 14.00 hod. a 14.10 hod. boli všetci traja - on, žalobca a kolega Č. v bufete a po skončení prestávky išli na pracovisko, kde prišli o 14.20 hod. Aj podľa svedkyne V. školenie skončilo skôr o 13.45 hod., tesne pred 14.30 zaregistrovala, že menovaní nie sú na pracovisku, pričom pracovnú dobu majú do 15.30 hod., tak ich zhľadala, hneď na to sa na pracovisko dostavili. N.. Š. sa v rámci svedeckej výpovede k tejto udalosti vyjadril, že žalobcu s kolegami po skončení školenia videl zdržiavať sa v jedálni.

19. Súd má za to, že bolo nepochybne povinnosťou žalobcu presunúť sa po skončení predmetného školenia na pracovisko a vykonávať prácu do skončenia jeho pracovnej doby o 15.30 hod. Nesplnenie tejto povinnosti je porušením pracovnej disciplíny, nakoľko je základnou povinnosťou zamestnanca

využívať pracovný čas na prácu. Je nesporné, že pracovná doba žalobcu je od 7.00 hod. do 15.30 hod., školenie začalo o 7.00 hod. a žalobca sa po skončení školenia na pracovisko dostavil, avšak vyjadrenia k otázke presného času medzi svedkami nie sú v súlade. Nie je bez významu skutočnosť, ak došlo k predčasnému skončeniu školenia, z akého dôvodu sa tak stalo, keď dĺžka školenia je podľa právnych predpisov u VZV stanovená na 8 hodín /vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 356/2007 Z.z./ a je otázne, či skrátenie školenia tejto právnej úprave zodpovedá, relevantný je presun z miesta školenia na pracovisko, ako aj prezlečenie sa do pracovného odevu, to sa mohlo realizovať až po riadnom skončení školenia, keď je predpoklad, že tieto úkony trvajú určitý čas. Žalovaný nepodložil objektívne skutočný čas trvania školenia - jeho začiatok a koniec /malo trvať do 14.00 hod./, ani predpokladaný čas presunu z miesta školenia na pracovisko, ani predpokladaný čas prezlečenia sa v šatni. Toto sú údaje, ktoré sú žalovanému známe na rozdiel od súdu. Je nutné si uvedomiť, že je vytýkaná absencia žalobcu na pracovisku po skončení školenia, t.j. nie na začiatku pracovnej zmeny, ktorý je fixne daný, ale v rámci jej priebehu, preto logicky je potrebné mať preukazateľne zistenú časovú nadväznosť pohybu žalobcu od momentu riadneho skončenia školenia, na ktorom bol prítomný do momentu, kedy sa dostavil na pracovisko a zohľadniť prestávky v práci. Súd poznamenáva, že žalovaný nepredložil potvrdenie samotného školiteľa o plánovanom čase skončenia školenia, jeho skutočnom čase trvania, dôvodoch predčasného skončenia školenia, ak k tomu došlo, informáciu či boli poskytnuté všetky prestávky, na ktoré majú zamestnanci nárok zo zákona. Tieto všetky skutočnosti môžu byť relevantné pri posudzovaní absencie žalobcu na pracovisku v rámci súvislostí celej udalosti. Súd zdôrazňuje, že porušenie pracovnej disciplíny preukazuje zamestnávateľ, pričom je potrebné, aby bolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny, ktorého skutkový opis sa nachádza vo výpovedi, osobitne s prihliadnutím k tvrdeniu žalobcu, že o 14.18 hod. už pracoval, s čím korešpondujú aj výpovede jeho kolegov. Svedkyňa V. neuviedla akú naliehavú pracovnú úlohu mal plniť žalobca po skončení školenia, resp. aké boli dôsledky jeho absencie pre žalovaného, či mu následkom absencie žalobcu na pracovisku vznikla nejaká škoda, aký to malo vplyv na fungovanie prevádzky žalovaného. Podľa názoru súdu v prípade urgentnej potreby zamestnanca, k čomu podľa tvrdenia žalovaného došlo, bolo možné žalobcu na základe pokynu nadriadeného zo školenia okamžite presunúť na pracovisko s tým, že školenie by vykonal, resp. dokončil v inom termíne. V konaní nevyplývalo, že bolo z vážneho dôvodu nutné vykonať školenie žalobcu pre VZV len v tomto termíne. Takúto možnosť žalovaný nevyužil, napriek tomu, že žalobcu mal v dosahu, mal vedomosť o tom, že sa nachádza na školení, resp. po jeho skončení sa presúva na pracovisko, čo v porovnaní s absenciami, keď zamestnanec vôbec do práce nenastúpi predstavuje značný rozdiel. Vzhľadom na vyššie uvedené pochybnosti súd má za to, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno ohľadom absencie žalobcu na pracovisku po skončení školenia od 14.00 hod. do 14.30 hod. Súd poukazuje aj na napätú situáciu medzi žalobcom a vedúcim zamestnancami žalovaným v danom čase. Táto situácia vyplýva z výpovede žalobcu, ako aj z mailových komunikácií medzi predložených žalobcom. Predovšetkým súd zistil, že žalobca prejavoval kritické postoje voči nadriadenej ohľadom jej postupu vo vzťahu k podriadeným zamestnancom týkajúcim sa nariadenia práce nadčas, ktorý žalobca ešte v pozícii tímlídra považoval za nezákonný, ako vyplývalo z výpovede svedka Y. Nemožno obísť skutočnosť, že žalobca pôsobil u žalovaného v pozícii tímlídra takmer tri roky a k odvolaniu poverenia súd má za to, že tým žalobca prejavil dôveru v žalobcu, jeho pracovným, či riadiacim schopnostiam. K odvolaniu z tejto funkcie došlo dňa 01.04.2017, žalobca bol zaradený na pôvodnú pozíciu robotníka, avšak jeho postoje k otázke nariadenia práce nadčas nadriadenou sa nezmenili.

20. Kritérium osoby žalobcu má svoju relevanciu pri posudzovaní tohto sporu - súd zistil, že žalobca je osobou, ktorá aktívne háji svoje práva zamestnanca voči zamestnávateľovi, čo vyplývalo z predložených mailových komunikácií žalobcu s predstaviteľom odborovej organizácie, s manažérmi žalovaného /oddelenie ľudských zdrojov, oddelenie RDC/. Z obsahu mailovej komunikácie vyplýva, že týkala sa riešenia nastolených otázok spojených s výkonom práce pre žalovaného /stav na oddelení RDC v čase, keď ešte pôsobil ako tímlíder, krátenie prémie, písomné upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny - vyjadrenie k nim.../. Tón vyjadrení žalobcu súd hodnotí ako vecný, hoci kritický, nemožno jej nič vyčítať z hľadiska spoločenských noriem týkajúcich sa morálky a slušnosti. Je pravdou, že v prípade absencie odpovede od druhej strany vyjadrenia zo strany žalobcu vykazovali známky dôraznejšieho domáhania sa odpovede. Súd má za to, že neboli žalobcom prekročené hranice, ktoré možno tolerovať

pri uplatňovaní práv zamestnanca. Možno pochopiť, že tieto postoje žalobcu zaťažovali žalovaného v tom smere, že bolo potrebné adekvátne na ne reagovať, resp. prijímať opatrenia, avšak súd má za to, že žalovaný mal k tomu vytvorené potrebné personálne kapacity - oddelenie ľudských zdrojov, zamestnaneckých vzťahov, nejedná sa u žalovaného o drobného podnikateľa, na pleciach ktorého ležia všetky otázky, vrátane otázky zamestnancov.

21. Napokon významnou je otázka charakteru sankčného postihu pre kolegov Č. a W., ktorí sa spolu so žalobcom zúčastnili školenia. Tento bol preukazateľne iný ako pre žalobcu - len ústne napomenutia a krátenie prémie. Žalobcovi v tejto súvislosti bolo dané písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny dňa 16.10.2017, došlo u neho ku kráteniu prémie a v konečnom dôsledku bola udalosť použitá ako jeden z výpovedných dôvodov. V spore nebolo preukázané písomné napomenutie na porušenie pracovnej disciplíny pre jeho kolegov, súd poukazuje, že ústne napomenutie nevyvoláva rovnaké právne následky ako písomné upozornenie. Žalobca v spore namietal diskrimináciu zo strany žalovaného, tvrdil skutočnosti týkajúce sa iného postupu žalovaného voči nemu ako voči menovaným zamestnancom, tvrdil aj diskriminačný dôvod - vyjadrovanie kritického postoja k postupu zamestnávateľa v prípade nariadovania práce nadčas. Žalovaný diskrimináciu popieral, dôkazné bremeno k otázke, že jeho postup nebol vo vzťahu k žalobcovi diskriminačný bolo na žalovanom. Súd poznamenáva, že zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch sa uplatňuje okrem iného v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi aj v oblasti prepúšťania /§ 6 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou/. Žalovaný súdu nevysvetlil iné zaobchádzanie so žalobcom ako s jeho dvoma kolegami v rámci postihu, ktorý nasledoval po tejto udalosti. Takéto rozdielne zaobchádzanie je nepripustné, každý má podľa citovaného zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Tento postup žalovaného vylučuje zákonnosť tohto výpovedného dôvodu.

22. Pri výpovednom dôvode týkajúcom sa opakovaného chybného prijatia materiálu žalovaný tvrdil, že došlo k tomu trikrát, a to v dňoch 17.10.2017, 25.10.2017 a 22.11.2017, čím vznikli kvantitatívne rozdiely medzi systémovým stavom a skutkovým stavom, keď žalobca bol na chybovosť upozornený, avšak k náprave z jeho strany nedošlo. Žalobca vo svojej výpovedi to nepoprel, uviedol, že chybné prijatie materiálu je bežné, stávalo sa to stále a veľa, poukázal, že žalovaný má vytvorený inventúrny tím na účely dohľadávania chýb, spätne málokedy zistia, ktorý zamestnanec chybné prijal materiál. Ďalej uviedol, že sám chybu oznámil nadriadenej a prijali sa opatrenia na nápravu, poprel zníženie produkcie aj škodu, nebolo voči nemu nič riešené.

23. Vývstáva relevantná otázka z hľadiska zákonnosti výpovedného dôvodu, či ide o porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé pracovné výsledky, nakoľko právne následky sú rozdielne, keďže zákonné požiadavky na postup zamestnávateľa predchádzajúci daniu výpovede v týchto dvoch prípadoch sú odlišné. Od zamestnanca sa v závislosti od povahy vykonávanej práce vyžaduje určitý stupeň kvality práce, vyrobenie vopred stanoveného počtu výrobkov alebo poskytnutie služby, či vyrobenie výrobku vopred stanoveným spôsobom. Ak zamestnanec nesplní očakávania zamestnávateľa, má zamestnávateľ možnosť skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. Súd ustálil, že v danom prípade žalobca svoje pracovné povinnosti neporušil. Pokiaľ výsledkom vykonanej práce žalobcu, jeho pracovného postupu bola chyba, chybné prijatie materiálu, kvalitatívna chyba pri výkone práce prijímania materiálu, ide o neuspokojivý pracovný výsledok a zákonom požadovaný postup v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bod 4 Zákonníka práce je nasledovný: písomná výzva na odstránenie nedostatkov, pričom zo strany zamestnanca v primeranej lehote k náprave nedôjde. Žalovaný nepreukázal tento postup.

24. Svedkovia Č., Y., C. potvrdili sankcie v prípade zistenia chybovosti pri prijatí materiálu, a to krátenie prémie a spísanie formulára pre zapisovanie chýb, keď písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny neuviedli. Opätovne súd konštatuje, že postup žalovaného je voči žalobcovi iný, keďže chybné prijatie materiálu v jeho prípade bolo posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny a bolo použité ako výpovedný dôvod. Je logické, že v prípade nesplnenia očakávaní zamestnávateľa od zamestnanca na kvalitu či kvantitu vykonanej práce, táto môže sa prejavovať zo strany zamestnávateľa nespokojnosťou,

čo je prirodzené, nakoľko zamestnávateľ má vytýčené svoje podnikateľské ciele, ktoré je možné dosiahnuť len s výkonnými zamestnancami a v prípade opaku môže to mať určitý vplyv na produktivitu práce a v konečnom dôsledku aj na jeho hospodársky výsledok. Napriek tomu je potrebné zdôrazniť, že Zákonník práce poskytuje právny prostriedok pre zamestnávateľa v takom prípade, a to je výpoveď z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov za splnenia zákonných podmienok. Zároveň toto ustanovenie chráni zamestnanca, keď dáva mu reálnu príležitosť zlepšiť svoju výkonnosť. Súd preto dospel k záveru o nezákonnosti tohto výpovedného dôvodu.

25. Pri výpovednom dôvode nedostavenia sa žalobcu na pracovisko po prevzatí zdravotnej dokumentácie z dôvodu vykonania preventívnej lekárskej prehliadky u podnikového lekára žalovaný tvrdil, že za týmto účelom poskytol žalobcovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dňa 07.11.2017, žalobcovi bolo vytýkané, že na pracovisko sa dostavil o 11.46 hod., keď vychádzal zo sídla lekární a jej ordinálnych hodín a na prevzatie zdravotnej dokumentácie vyčlenil žalobcovi jednu hodinu a jednu hodinu na presun z miesta sídla lekární na adresu sídla zamestnávateľa a teda nevyhnutne potrebný čas podľa neho bol dve hodiny: od 7.00 hod. do 9.00 hod.. Žalobca poprel tvrdenia žalovaného ohľadom nedodržania nevyhnutne potrebného času na prevzatie zdravotnej dokumentácie, keď poukázal na poradie u lekára a autobusové spojenie do Mobisu, objektívnu nemožnosť stihnúť to vybaviť do dvoch hodín podľa predstáv žalobcu.

26. Sporná skutočnosť medzi stranami bola, či išlo v danom prípade o dodržanie zákonom stanoveného rozsahu pracovného voľna - nevyhnutne potrebný čas. Predstava žalovaného o dvoch hodinách je výlučne subjektívnym zhodnotením. Dôkazné bremeno bolo na žalovanom. Súdu nie je známe z akých konkrétnych skutočností žalovaný vychádzal, keď určil čas jednu hodinu na prevzatie zdravotnej dokumentácie u lekára a jednu hodinu na presun z ambulancie lekára na pracovisko, prezlečenie sa do pracovného odevu. Vybavovanie pacientov, vyšetrenia, ich diagnostika, liečba, predpisovanie liekov a iné požiadavky pacientov sú plne v kompetencii lekára, ktorý si sám organizuje tieto činnosti podľa jeho potreby, žalovaný súdu nevysvetlil na podklade akej skutočnosti by mal všeobecný lekár mať určenú jednu hodinu na vybavenie požiadavky žalobcu - jeho zamestnanca, tieto organizačné otázky by mohli byť predmetom dohody medzi žalovaným a podnikovým lekárom v rámci ich vzájomnej spolupráce, nie je to možné nariaďovať lekárovi, teda nie je možné požadovať také vybavenie na žalobcu. Žalovaný však svoje tvrdenie nijako objektívne nepodložil. Rovnako stanovenie času jednej hodiny na presun od lekára na pracovisko zostáva len v rovine subjektívneho tvrdenia, nezohľadňuje čas kedy žalobca skutočne prevzal zdravotnú dokumentáciu od lekára, vzdialenosť od zastávky autobusu, cestovný poriadok autobusovej dopravy MHD ohľadom trasy od lekára do práce, trvanie samotnej jazdy v autobuse, príchod od zastávky autobusu na pracovisko. Listina predložená žalovaným - karta cestujúceho preukazuje to, že v daný deň nebol na nej vykonaný žiaden záznam, samotná preprava autobusom však tým vylúčená nie je. Tento dôkaz nepreukázal porušenie povinnosti žalobcu. Súd má za to, že ide u žalovaného o zjednodušenú a všeobecnú predstavu trvania nevyhnutne potrebného času, ktorá skôr nasvedčuje účelovej minimalizácii tohto času v jeho prospech, aby to vyhovovalo jeho potrebám. Je potrebné si uvedomiť, že prevzatie zdravotnej dokumentácie realizoval žalobca na základe pokynu žalovaného na účel vykonania preventívnej prehliadky u podnikového lekára. Tento pokyn žalobca nepochybne splnil. V konaní bolo nesporné, že žalobca sa dostavil na pracovisko o 11.46 hod. ako vyplýva z evidencie dochádzky žalobcu za mesiac november 2017. Zdržanie, či absencia je len v rovine tvrdenia žalovaného, ktoré však nevychádza z objektívnej skutočnosti. Súd konštatuje, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom preukázané nebolo, preto tento výpovedný dôvod nie je v súlade so zákonom.

27. Pri výpovednom dôvode odmietnutia vykonania vykládky tovaru a nakládky vratných obalov dňa 12.06.2017 žalovaný tvrdil, že žalobca odmietol vykonať vykládku tovaru a nakládku vratných obalov v čase od 15.00 hod. do 15.30 hod. (spoločnosť J..) na základe pokynu nadriadenej. Žalobca poprel toto tvrdenie žalovaného a uviedol, že oznámil nadriadenej, že do ukončenia pracovnej doby vykonať túto prácu v celom rozsahu nestihne, vykonal ju v rozsahu v akom ju bolo možné stihnúť.

28. Sporné medzi stranami bolo, či žalobca splnil pokyn nadriadenej na vykonanie práce alebo ho

odmietol splniť. Preukázané bolo výpoveďou svedka Č., že žalobcovi bol daný pokyn na vykladanie kamiónu o 15.15 hod., prebral papiere od kamionistu, dal vytlačiť nálepky na tovar v kancelárii. Podľa svedka C. zamestnanci majú povolené opustiť pracovisko 5 min. pred koncom zmeny na účely odovzdanie PDA skenera, zaparkovania vozíka, prezlečenie, ďalej tento svedok uviedol, že keď žalobca dostával tieto úlohy pred koncom pracovnej zmeny, po ňom nastúpila druhá zmena, ktorá úlohu, ktorú žalobca nestihol, dokončila.

29. Súd konštatuje, že v danom prípade žalobca odmietol plniť pokyn nadriadenej, čo súd kvalifikuje ako základnej povinnosti zamestnanca, ako porušenie pracovnej disciplíny. Pokyn nadriadenej bol jasný a zrozumiteľný - vykonať vykládku tovaru a nakládku vratných obalov. Súd má za to, že prebratie dokladov od dopravcu, resp. vytlačenie nálepiek danému pokynu nezodpovedá, gramatickým výkladom súd ustálil, že bolo potrebné v prvom rade vyložiť tovar z kamiónu a naložiť vratné obaly do kamiónu. Ide o pracovné činnosti zodpovedajúce druhu práce žalobcu dojednanému v pracovnej zmluve. Nie je podľa názoru súdu prípustné odmietnuť vykonať takýto pokyn nadriadeného a polemizovať, či sa práca stihne vykonať do skončenia pracovnej doby alebo nie. Je vecou nadriadeného zamestnanca ako prideliť prácu podriadeným na predmetnom oddelení. Nadriadený zamestnanec zodpovedá za fungovanie oddelenia, zabezpečuje jeho chod, jeho pohľad na spôsob riešenia úlohy je z nadhľadu a nemusí byť podriadenému pri daní pokynu vysvetlený. V prípade ak je predpoklad, že sa práca reálne nestihne, prijme potrebné opatrenia - práca nadčas, odovzdanie úlohy nasledujúcej pracovnej zmeny, ... O tomto neprislúcha rozhodovať podriadenému zamestnancovi. Zamestnanec je povinný prácu danú pokynom nadriadeného začať vykonávať a pokračovať v plnení pokynu do skončenia pracovnej doby. Odovzdanie PDA skenera, zabezpečenie nabíjania VZV, prezlečenie nie sú časovo náročné úkony a hoci aj tieto sa týkajú plnenia pracovných úloh žalobcu, nepredstavujú podstatu jeho pracovnej činnosti, preto nemožno im prikladať vyššiu dôležitosť, ako im patrí, ani využívať pracovný čas na tieto úkony vo väčšom rozsahu, ako je nutné, zvlášť v situácii, keď nadriadený dal pokyn na inú prácu. Súd má za to, že je bez právneho významu vyhodnocovať časové údaje v tom zmysle, či sa pokyn dal stihnúť alebo nie do konca pracovnej doby, nakoľko žalobca k vykládke vôbec nepristúpil. Súd má za to, že ide o porušenie pracovnej disciplíny menej závažné, jednorazového charakteru, bez závažných dôsledkov pre žalovaného, bez vzniku škody u žalovaného. Prístup žalobcu bol zrejme ovplyvnený skutočnosťou, že v predchádzajúcom období vykonával pozíciu tímládra a preto pociťoval potrebu komentovať pokyn nadriadenej, čo však je nutné v budúcnosti korigovať. Ako výpovedný dôvod bolo možné použiť len po splnení zákonného postupu v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ za bodkočiarkou Zákonníka práce.

30. Pri výpovednom dôvode týkajúcom sa neprijatia materiálu dňa 13.07.2017 žalovaný tvrdil, že žalobca nesplnil pokyn nadriadenej prijať materiál v čase 13.30 až 15.30 hod., mal dostatok priestoru prijať materiál na dva dodacie listy, podľa nadriadenej žalobca mal prijímať materiál, nechával si na to čas, neponáhlal sa, zámerne brzdil prácu. Žalovaný namietal, že pracoval, materiál prijímal do 15.25 hod., avšak nebolo možné prijať všetok materiál do skončenia pracovnej doby, nakoľko nadriadená mu dala pokyn všetko preratávať.

31. V prípade tejto udalosti skutkové tvrdenia strán sporu sú iného charakteru ako v predchádzajúcom prípade a nasvedčujú opätovne neuspokojivým pracovným výsledkom žalobcu, a nie porušeniu pracovnej disciplíny. Súd poukazuje, že nie je sporné medzi stranami, že žalobca plnil pokyn nadriadenej a prijímal materiál v danom čase, neodmietol plniť tento pokyn, výsledok jeho pracovnej činnosti však nezodpovedal požiadavke žalovaného - žalobca neprijal materiál v požadovanom rozsahu /na dva dodacie listy/ v striktno stanovenom čase /13.30 hod. až 15.30 hod./, z uvedeného je zrejmé, že ide o hodnotenie pracovného výkonu žalobcu, výsledkov jeho práce žalovaným, a to negatívne hodnotenie. Z hľadiska právnych následkov je situácia podobná ako v prípade chybného prijatia materiálu, kedy je neuspokojivá kvalita práce žalobcu /v tomto prípade je neuspokojivá kvantita práce/ - zákonom požadovaný postup v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bod 4 Zákonníka práce je nasledovný: písomná výzva na odstránenie nedostatkov, pričom zo strany zamestnanca v primeranej lehote k náprave nedôjde. Žalovaný nepreukázal tento postup. Žalobca bol žalovaným písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny. V prípade neuspokojivých pracovných výsledkov súd u zamestnanca zavinenie neskúma a je bezpredmetné z akého dôvodu zamestnanec dosahuje neuspokojivé pracovné výsledky /pracovná

nespôsobilosť, nezodpovedný prístup k plneniu pracovných úloh, .../. Tvrdenia nadriadenej v zmysle, že žalobca maril prijímanie materiálu, neponáhľal sa, zámerne brzdil prácu nasvedčujú na základe gramatického výkladu nespokojnosti zamestnávateľa s pomalším tempom práce žalobcu.

32. Vzhľadom k námietke týkajúcej sa nedodržania dvojmesačnej prekluzívnej lehoty pre uplatnenie porušenia pracovnej disciplíny ako výpovedného dôvod súd dospel k záveru, že ohľadom porušenia pracovnej disciplíny zo dňa 12.06.2017 /žalobca sa dozvedel o porušení pracovnej disciplíny uvedeného dňa/ je evidentné, že dvojmesačná subjektívna prekluzívna lehota uplynula ku dňu doručenia výpovede dňa 05.12.2018, ak by išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, podľa názoru súdu o taký prípad nejde. U menej závažného porušenia pracovnej disciplíny zákon vyžaduje písomné upozornenie a ďalšie porušenie pracovnej disciplíny v nasledujúcich 6 mesiacoch, t.j. do 12.12.2017, keď podmienka písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny splnená bola dňa 21.06.2017 /prvé menej závažné porušenie pracovnej disciplíny/, avšak žalobca sa už ďalšieho menej závažného porušenia disciplíny podľa názoru súdu nedopustil.

33. Vzhľadom na skutkový stav sporu a jeho právne posúdenie súd uzavrel, že hmotnoprávne podmienky pre danie výpovede žalobcovi žalovaným listom zo dňa 05.12.2017 stanovené v § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce neboli splnené. Preto súd určil, že táto výpoveď je neplatná.

34. K II. a III. výroku rozsudku súd uvádza, že nebol preukázaný naliehavý právny záujem na určení, že pracovný pomer trvá ďalej, čo je zákonnou požiadavkou v zmysle §137 písm. c/ CSP. Tento výrok je nadbytočný, nakoľko súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a je nesporné, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Z dikcie ustanovenia § 79 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce vyplýva, že v tom prípade pracovný pomer nekončí. Výnimkou je prípad, ak sa zamestnávateľ domáha rozhodnutia, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Zo strany žalovaného došlo k podaniu vzájomného návrhu s týmto obsahom. Súd má za to, že takýto návrh má svoj zmysel v konaní o náhrade mzdy, kde sa súd predbežne vysporiada aj s otázkou trvania pracovného pomeru. Žalobca nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru neuplatnil. Napriek tomu súd má za to, že odôvodnenie uplatneného nároku vo vzájomnom návrhu je nepresvedčivé - ľahostajný prístup k plneniu pracovných úloh u žalobcu, nerešpektovanie priamej nadriadenej a jej pokynov, expresívne a nevhodné vyjadrenia žalobcu vzhľadom na vyššie uvedené závery, keď súd zistil len jedno menej závažné porušenie pracovnej disciplíny u žalobcu a v prípade neuspokojivých pracovných výsledkov týkajúcich sa kvality, či kvantity vykonanej práce žalobcu nebol zo strany žalovaného dodržaný zákonný postup pre danie výpovede, čo pri rozhodovaní o vzájomnom návrhu nemôže ísť na ťarchu žalobcu tak, že súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ vzťah medzi žalobcom a jeho nadriadenu je napätý, táto skutočnosť sama o sebe nemôže mať za následok skončenie pracovného pomeru žalobcu na základe vzájomného návrhu, v takom prípade by to nebolo „spravodlivé“ voči žalobcovi. Obe strany v takom prípade by mali hľadať riešenie situácie, osobitne ak žalovaný má vytvorené oddelenie zamerané na medziľudské vzťahy na pracovisku. Tvrdenie, že opätovný nástup žalobcu do zamestnania oslabí autoritu žalovaného a jeho vedúcich zamestnancov a podkope pracovnú morálku a efektivitu práce, neobstojí aj vzhľadom ku skutočnosti žalobca sám pôsobil u žalovaného v predchádzajúcom období na pozícii tímlídra, teda patrili medzi vedúcich zamestnancov. Z uvedených dôvodov bola žaloba v ostatnej časti a vzájomný návrh zamietnutý.

35. Súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%, nakoľko žalobca bol v spore o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru úspešný v celom rozsahu, keď súd tejto jeho žalobe vyhovel. Je pravdou, že výrok rozsudku obsahuje i zamietavé výroky vo veci samej, a to či už zamietnutie žaloby v ostatnej časti, ako aj vzájomného návrhu žalovaného, ktorým sa domáhal, aby súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Súd v plnom rozsahu odkazuje na odôvodnenie výrokov rozsudku II. a III., keď má za to, že došlo k naplneniu dôvodov hodných osobitného zreteľa, nakoľko gro sporu bola nepochybne žaloba o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru ... „

2. Krajský súd v Žiline, na odvolanie žalovaného, rozsudkom z 26. mája 2020 sp.zn. 5CoPr/2/2020, potvrdil napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie vo výrokoch I., III. a IV. v zmysle § 387 ods. 2 CSP (v časti výroku nenapadnutého odvolaním - II. ponecháva rozsudok nedotknutý a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania).

2.1. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd skonštatoval: „že prvostupňový súd v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie danej veci, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s ust. § 220 ods. 2 CSP, pričom výstižne a dostatočne odôvodnil, čo ho viedlo k vydaniu rozhodnutia a vypořiadal sa s rozhodujúcimi skutočnosťami. ...

10. Pre zdôraznenie správnosti rozhodnutia odvolací súd ďalej uvádza nasledovné:

11. Civilný sporový poriadok v rámci novej právnej úpravy zaviedol tzv. spory s ochranou slabšej strany (tretia časť, druhá hlava CSP), medzi ktoré zaradil aj individuálne pracovnoprávne spory, kde možno prejednávajúcu vec zaradiť. Ide zároveň o spory, v ktorých je súd povinný aplikovať odlišné procesné postupy od všeobecného sporového konania, vychádzajúc z toho, že prísne dopady kontradiktórneho koncentrovaného sporu na určité subjekty sú nežiaduce. Odôvodnenosť tohto postulátu spočíva v objektívnej hmotnoprávnej aj procesnoprávnej nerovnosti určitých subjektov práva, ktorú musí súd kompenzovať uplatnením osobitných procesných postupov divergentných od všeobecných procesných inštitútov sporového konania, inak by nebol naplnený účel sporového konania, ktorým je spravodlivá a rýchla ochrana porušených alebo ohrozených subjektívnych práv.

12. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru. Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je potrebné vychádzať z intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného je zjavné, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru a ak dosiahol jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodných okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. (Rozsudok Najvyššieho súdu SR č. k. 5 Obo 5/2011 zo dňa 26. októbra 2011).

13. K nedostaveniu sa na pracovisko po skončení školenia dňa 06.10.2017 odvolací súd uvádza, že výsluchom žalobcu, svedka Č., svedka W. a svedkyne V. ani odvolací súd nemal preukázanú neprítomnosť žalobcu na pracovisku po školení v čase od 14.00 hod. do 14.30 hod. Svedok Č. uviedol, že školenie skončilo skôr, aby niektorí zamestnanci stihli nastúpiť na druhú zmenu, presun z miesta školenia na pracovisko trval 20 minút, bolo nutné sa prezliecť v šatni, kde boli o 14.00 hod., mali dorobiť zmenu do 15.30 hod. Svedok W. uviedol, že školenie začalo o siedmej, skončilo okolo pol druhej, počas prestávky na pracovisku medzi 14.00 hod. a 14.10 hod. boli všetci traja - on, žalobca a kolega Č. v bufete a po skončení prestávky išli na pracovisko, kde prišli o 14.20 hod. Aj podľa svedkyne V. školenie skončilo skôr o 13.45 hod., tesne pred 14.30 zaregistrovala, že menovaní nie sú na pracovisku, pričom pracovnú dobu majú do 15.30 hod., tak ich zháňala, hneď na to sa na pracovisko dostavili. N.. Š. sa v rámci svedeckej výpovede k tejto udalosti vyjadril, že žalobcu s kolegami po

skončení školenia videl zdržiavať sa v jedálni. Odvolací súd dáva za pravdu okresnému súdu, ktorý vyslovil, že žalovaný nepodložil objektívne skutočný čas trvania školenia - jeho začiatok a koniec /malo trvať do 14.00 hod./, ani predpokladaný čas presunu z miesta školenia na pracovisko, ani predpokladaný čas prezlečenia sa v šatni. Toto sú údaje, ktoré sú žalovanému známe na rozdiel od súdu. Výjadrenia k otázke presného času medzi svedkami nie sú v súlade. Žalovaný súdu tiež nepredložil doklad od školiťela o plánovanom čase skončenia školenia, jeho skutočnom čase trvania a skončenia, dôvodoch predčasného skončenia školenia, ak k tomu došlo, informáciu či boli poskytnuté všetky prestávky, na ktoré majú zamestnanci nárok zo zákona. Tieto všetky skutočnosti môžu byť relevantné pri posudzovaní absencie žalobcu na pracovisku v rámci súvislostí celej udalosti. Vykonaním dokazovania bolo preukázané, že žalobca o 14.18 hod. už pracoval. Svedkyňa V. neuviedla akú naliehavú pracovnú úlohu mal po skončení školenia plniť žalobca, resp. aké boli dôsledky jeho absencie pre žalovaného, či mu následkom absencie žalobcu na pracovisku vznikla nejaká škoda, aký to malo vplyv na fungovanie prevádzky žalovaného. Aj podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný neunesol dôkazné bremeno ohľadom absencie žalobcu na pracovisku po skončení školenia od 14.00 hod. do 14.30 hod.

14. Okresný súd postupoval správne, keď zväžil tiež otázku charakteru sankčného postihu pre kolegov Č. a W., ktorí sa spolu so žalobcom zúčastnili školenia. Tento bol preukázateľne iný ako pre žalobcu, pričom kolegovia Č. a W. dostali len ústne napomenutia a krátenie prémie. Antidiskriminačný zákon vymedzuje priamu diskrimináciu ako konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Diskriminovaná osoba sa v tomto prípade stáva priamo terčom znevýhodňujúceho konania, je podrobená znevýhodňujúcemu prístupu, hodnoteniu či správaniu diskriminujúcej osoby v porovnaní s inými osobami v podobnej situácii. Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch sa uplatňuje okrem iného v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi aj v oblasti prepúšťania /§ 6 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou/. Žalovaný v tomto smere súdu neobjasnil iné zaobchádzanie so žalobcom ako s jeho dvoma kolegami v rámci postihu, ktorý nasledoval po tejto udalosti. Takéto rozdielne zaobchádzanie je preto neprípustné. Tento postup žalovaného aj podľa odvolacieho súdu vylučuje zákonnosť tohto výpovedného dôvodu.

15. K výpovednému dôvodu nedostavenia sa žalobcu na pracovisko po prevzatí zdravotnej dokumentácie z dôvodu vykonania preventívnej lekárskej prehliadky u podnikového lekára odvolací súd uvádza, že rozsahu pracovného voľna - nevyhnutne potrebný čas na vyššie uvedený postup je potrebné vykladať komplexne s prihliadnutím na všetky objektívne skutočnosti. Preukázanie tohto dôvodu výpovede bolo na žalovanom. Podľa názoru žalovaného čas, ktorý strávil žalobca pri prevzatí zdravotnej dokumentácie, t.j. od 7.00 hod. do 11.46 hod. objektívne nie je časom nevyhnutne potrebným na prevzatie zdravotnej dokumentácie u lekára, ale čas nevyhnutne potrebný výrazne prekračuje. Odvolací súd je názoru, že toto tvrdenie žalovaného je čisto subjektívnym tvrdením. Žalovaný musí predovšetkým zohľadniť skutočnosti ako dopravné spojenie, cestovný poriadok, čakaciu lehotu v ambulancii, rešpektovanie pacientovho času a pod. Listina predložená žalovaným - karta cestujúceho preukazuje to, že v daný deň nebol na nej vykonaný žiaden záznam, samotná preprava autobusom však tým vylúčená nie je. Tento dôkaz nepreukázal porušenie povinnosti žalobcu. Ďalšou skutočnosťou je, že prevzatie zdravotnej dokumentácie realizoval žalobca na základe pokynu žalovaného na účel vykonania preventívnej prehliadky u podnikového lekára, pričom nie je možné, dovolené a spravodlivé, aby tento čas žalovaný ohraničil, nakoľko nie je možné, aby čas na prevzatie zdravotnej dokumentácie, či už žalobca alebo žalovaný, mohol ovplyvňovať len svojím subjektívnym konaním bez vplyvu vonkajších objektívnych faktorov. Odvolací súd je preto názoru, že v danom prípade k porušeniu pracovnej disciplíny nedošlo. ...

18. V aplikačnej praxi sa často s porušením pracovnej disciplíny zamieňa výpovedný dôvod neuspokojivého plnenia pracovných úloh (§ 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce). V prípade neuspokojivého plnenia pracovných úloh ide o objektívnu nemožnosť zamestnanca plniť pracovné úlohy k spokojnosti zamestnávateľa, zamestnanec neporušuje pracovnoprávne povinnosti, ale nie je schopný "kvalitne pracovať". Zamestnávateľ nemusí preukazovať zavinenie zamestnanca tak, ako je to v prípade

porušenia pracovnej disciplíny (nemusi preukazovať, či zamestnanec úmyselne alebo z nebanlivosti neplní uspokojivo pracovné výsledky). V tomto prípade je potrebné skúmať, či správanie sa zamestnanca, ktoré nie je v súlade s pracovnými povinnosťami, dosahuje zavinenie (aspoň porušenie povinností z nebanlivosti). Ak je preukázané zavinenie zamestnanca, ide o výpovedný dôvod porušenia pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ môže uplatniť tento výpovedný dôvod až vtedy, ak bol zamestnanec upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh a napriek tomu vytýkané nedostatky neodstránil. Upozornenie zamestnávateľa na neuspokojivé plnenie pracovných úloh musí byť písomné. Súčasne musí zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť primeranú lehotu, počas ktorej má zamestnanec možnosť zlepšiť svoj výkon práce. Až po splnení týchto podmienok môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny je najprv potrebné, aby si zamestnávateľ dohodol so zamestnancom (prípadne určil) jasné a zreteľné pracovné povinnosti a v prípade ich nedodržania zo strany zamestnanca mal zdokumentované všetky dôležité skutočnosti týkajúce sa porušenia pracovnej disciplíny.

19. Pri výpovednom dôvode týkajúcom sa opakovaného chybného prijatia materiálu žalovaný tvrdil, že došlo k tomu trikrát, a to v dňoch 17.10.2017, 25.10.2017 a 22.11.2017, čím vznikli kvantitatívne rozdiely medzi systémovým stavom a skutkovým stavom, keď žalobca bol na chybovosť upozornený, avšak k náprave z jeho strany nedošlo. Svedkovia Č., Y., C. potvrdili sankcie v prípade zistenia chybovosti pri prijatí materiálu, a to krátenie prémie a spísanie formulára pre zapisovanie chýb, keď písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny neuviedli. Odvolací súd dáva za pravdu okresnému súdu, ktorý uviedol, že sa opätovne jedná o postup žalovaného voči žalobcovi, ktorý je iný, keďže chybné prijatie materiálu v jeho prípade bolo posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny a bolo použité ako výpovedný dôvod. Je logické, že v prípade nesplnenia očakávaní zamestnávateľa od zamestnanca na kvalitu či kvantitu vykonanej práce, táto môže sa prejavovať zo strany zamestnávateľa nespokojnosťou, čo je prirodzené, nakoľko zamestnávateľ má vytýčené svoje podnikateľské ciele, ktoré je možné dosiahnuť len s výkonnými zamestnancami a v prípade opaku môže to mať určitý vplyv na produktivitu práce a v konečnom dôsledku aj na jeho hospodársky výsledok. Napriek tomu je potrebné zdôrazniť, že Zákonník práce poskytuje právny prostriedok pre zamestnávateľa v takom prípade, a to je výpoveď z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov za splnenia zákonných podmienok. Zároveň toto ustanovenie chráni zamestnanca, keď dáva mu reálnu príležitosť zlepšiť svoju výkonnosť. Súd preto dospel k záveru o nezákonnosti tohto výpovedného dôvodu.

20. Pri výpovednom dôvode týkajúcom sa neprijatia materiálu dňa 13.07.2017 žalovaný tvrdil, že žalobca nesplnil pokyn nadriadenej prijať materiál v čase 13.30 až 15.30 hod., mal dostatok priestoru prijať materiál na dva dodacie listy, podľa nadriadenej žalobca maril prijímanie materiálu, nechával si na to čas, neponáhľal sa, zámerne brzdil prácu. V danom prípade sa odvolací súd stotožňuje s názorom okresného súdu, ktorý uviedol, že skutkové tvrdenia strán sporu opätovne nasvedčujú neuspokojivým pracovným výsledkom žalobcu, a nie porušeniu pracovnej disciplíny. Súd poukazuje, že nie je sporné medzi stranami, že žalobca plnil pokyn nadriadenej a prijímal materiál v danom čase, neodmietol plniť tento pokyn, výsledok jeho pracovnej činnosti však nezodpovedal požiadavke žalovaného - žalobca neprijal materiál v požadovanom rozsahu /na dva dodacie listy/ v striktno stanovenom čase /13.30 hod. až 15.30 hod./, z uvedeného je zrejmé, že ide o hodnotenie pracovného výkonu žalobcu, výsledkov jeho práce žalovaným, a to negatívne hodnotenie. Z hľadiska právnych následkov je situácia podobná ako v prípade chybného prijatia materiálu, kedy je neuspokojivá kvalita práce žalobcu /v tomto prípade je neuspokojivá kvantita práce/ - zákonom požadovaný postup v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bod 4 Zákonníka práce je nasledovný: písomná výzva na odstránenie nedostatkov, pričom zo strany zamestnanca v primeranej lehote k náprave nedôjde. Žalovaný nepreukázal tento postup.

21. Okresný súd zamietol vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa domáhal, aby súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Tento výrok je aj podľa odvolacieho súdu nadbytočný, nakoľko súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a je nesporné, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Odvolací súd dáva do pozornosti, že ustanovenie § 79 Zákonníka práce upravuje následky,

ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Za predpokladu, že zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej lehote a zároveň oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. V danom konaní si žalobca nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru neuplatnil, preto aj z tohto dôvodu sa odvolaciemu súdu javil požadovaný výrok ako nadbytočný. S argumentmi o oslabení pracovnej morálky sa už vysporiadal okresný súd, pričom odvolací súd poukazuje na bod 34 napadnutého rozsudku.

22. Okresný súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%, nakoľko žalobca bol v spore o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru úspešný v celom rozsahu, keď súd tejto jeho žalobe vyhovel. Okresný súd v plnom rozsahu odkázal na odôvodnenie výrokov rozsudku II. a III., keď má za to, že došlo k naplneniu dôvodov hodných osobitného zreteľa, nakoľko gro sporu bola nepochybne žaloba o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a ostatné uplatnené nároky hoci obsahovo nadväzujúce, predsa len okrajovo sa dotýkali podstaty sporu medzi žalobcom a žalovaným. Preto súd v súlade s ustanovením § 257 CSP priznal náhradu trov konania v celom rozsahu úspešnej strane sporu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru - žalobcovi. Odvolací súd sa s náhradou trov stotožňuje v celom rozsahu. ...

24. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd aplikoval ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. V predmetnom odvolacom konaní mala plný úspech strana žalobcu, a preto odvolací súd priznal žalobcovi proti žalovanému právo na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Ďalej o výške tejto náhrady rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.“

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu vo výroku o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vo výroku o zamietnutí protinávrhu žalovaného a výroku o náhrade trov odvolacieho konania podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil v zmysle § 420 písm. f/ CSP a v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. Navrhol v dovolaní napadnutej časti zmeniť (a zamietnuť žalobu o určenie neplatnosti výpovede a priznať mu náhradu trov konania) alternatívne zrušiť rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

3.1. Porušenie práva na spravodlivý proces (práva na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia) videl dovolateľ v absencii odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu v dôsledku: a/ nesprávnych skutkových zistení a b/ nesprávneho právneho posúdenia veci (aj z hľadiska uplatnenia dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP). Tieto dovolateľ podrobne v dovolaní aj zdôvodnil. K porušeniu práva na nezávislý a nestranný súd došlo podľa dovolateľa tým, že súdy sa výlučne stotožnili s tvrdeniami žalobcu, tvrdenia žalovaného považovali za nepreukázané, hoci tieto žalovaný riadne preukázal.

3.2. Za nesprávne právne posúdenú považoval otázku doposiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu neriešenú (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), a to, či opakované chybné prijatie materiálu a nesplnenie pokynu prijať materiál zamestnancom je výpovedným dôvodom pre porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, a to aj za situácie, že dôsledkom takého porušenia je neuspokojivý pracovný výsledok spočívajúci v neuspokojivej kvalite alebo kvantite práce.

4. Žalobca nevyužil možnosť vyjadriť sa k dovolaniu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre to, aby uskutočnil meritórny

dovolací prieskum napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo.

6. Z hľadiska ústavného posúdenia treba rešpektovať právomoc najvyššieho súdu ústavne konformným spôsobom vymedzovať si prípustnosť vecí v konaní o dovolaní a vychádzať z toho, že v prvom rade je vecou najvyššieho súdu určovať si koncepciu interpretácie prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov, a to za predpokladu, že tato nie je nepriateľská z hľadiska ochrany základných práv a slobôd.

7. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami, ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu z akýchkoľvek dôvodov a hľadísk.

8. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými a jasne čitateľnými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať bezbreho; namiesto je skôr zdržanlivý (uvážený) prístup.

9. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na oprávnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšej inštancie, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania. Na týchto záveroch zotrúva aj súčasná rozhodovacia prax najvyššieho súdu.

10. Dovolací súd považuje za prospešné opakovane pripomínať, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, nie je súdom skutkovým. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), avšak len pri dovolacom dôvode (vade zmätočnosti) v zmysle § 420 písm. f) CSP, nie pri dovolacom dôvode v zmysle § 421 ods. 1 CSP. O taký prípad však v prejednávanej veci nešlo.

11. V dôsledku spomenutej viazanosti (§ 440 CSP) dovolací súd neprejednáva (ex officio) dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatnený dovolací dôvod; ide o posilnenie dispozičného princípu v dovolacom konaní (deetatizáciu dovolania), pri plnom rešpektovaní autonómie a zodpovednosti dovolateľa, pri rozhodovaní o tom, či podá dovolanie, aký dovolací dôvod uplatní a akým spôsobom ho vymedzí. S tým súvisí aj procesná neutralita dovolacieho súdu, ktorý pri prípadných vadách dovolania tieto pri riadnom zastúpení dovolateľa nenapráva.

12. Dovolací súd konštatuje aj to, že dovolacie konanie má od účinnosti Civilného sporového poriadku

povahu typického „advokátskeho procesu“, a to nielen vzhľadom na znenie sporového poriadku. Spracovaniu dovolania a celkovej kvalite zastupovania dovolateľa musí advokát, dovolateľ, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ale aj zamestnanec dovolateľa, ktorý je právnická osoba nevyhnutne venovať zvýšenú pozornosť. Dovolací proces je v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou podstatne rigoróznejší a odborne náročnejší. Z hľadiska posúdenia prípustnosti dovolania je teda podstatné správne vymedzenie dovolacích dôvodov spôsobom upraveným v zákone (§ 431 až § 435 CSP), a to v nadväznosti na konkrétne, dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu. Pokiaľ nie sú splnené procesné podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, nemožno dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu podrobiť vecnému preskúmaniu v dovolacom konaní.

13. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

14. V zmysle § 420 písm. f/ CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

14.1. Dovolateľ dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f/ CSP vymedzil tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu je nedostatočne odôvodnené. Dovolací súd nezdieľal názor dovolateľa ohľadom namietaného deficitu (k tomu porovnaj bod 1.1 a 2.1. vyššie). Rozhodnutie odvolacieho súdu tvorí jeden celok s potvrdeným rozhodnutím súdu prvej inštancie a ich odôvodnenia podľa názoru dovolacieho súdu v súhrne dávajú odpovede na rozhodné otázky pri posudzovaní vecnej (ne)opodstatnenosti podanej žaloby i uplatneného riadneho opravného prostriedku (odvolania žalovaného). Ak odvolací súd v plnom rozsahu odkáže na dôvody rozhodnutia súdu prvej inštancie, stačí, ak v odôvodnení rozsudku iba skonštatuje správnosť dôvodov napadnutého rozhodnutia (jeho skutkových zistení a právnych záverov), prípadne môže doplniť na zdôraznenie správnosti ďalšie dôvody, čo odvolací súd v tejto veci aj učinil.

14.2. Právo na spravodlivý proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné a nie sú prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, dôsledkom čoho by bolo popretie zmyslu a podstaty práva na spravodlivý proces.

14.3. Obsah spisu v ničom neopodstatňuje tvrdenie dovolateľa, že odvolací súd rozhodnutie dostatočne neodôvodnil. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu; pričom odôvodnenie napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu spĺňa náležitosti riadneho odôvodnenia v zmysle § 393 ods. 2 CSP. Odvolací súd konštatoval správnosť odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, v podstatných bodoch naň odkázal (§ 387 ods. 2 CSP). Zároveň sa vysporiadal s podstatnými odvolacími námietkami (body 11. a nasl. rozsudku odvolacieho súdu).

14.5. Odvolací súd podľa názoru dovolacieho súdu teda procesne nekonal nesprávne, spôsobom zmätočným, ktorým by žalovanému znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa.

15. Dovolateľ v dovolaní súdom vyčíta, že tieto sa nestotožnili so skutkovým stavom (skutkovými zisteniami), tak ako ich z vykonaného dokazovania vnímal žalovaný. Logicky v tomto kontexte namietal i to, že súdy z právneho hľadiska neposúdili vec tak, ako ju považuje za správne právne posúdenú žalovaný. To všetko potom má byť príčinou nedostatočnej argumentácie (dôvodov) rozhodnutia.

15.1. Dovolací súd považuje za potrebné opakovane zdôrazniť, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Preto napríklad nedostatočne zistený skutkový stav veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo

nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP (1 Cdo 41/2017, 2 Cdo 232/2017, 3 Cdo 26/2017, 4 Cdo 56/2017, 5 Cdo 90/2018, 3 Cdo 94/2018, 6 Cdo 69/2020, 9 Cdo 209/2020). Pri posudzovaní ústavnosti tohto právneho názoru nedospel ústavný súd (II. ÚS 465/2017) k záveru o jeho ústavnej neudržateľnosti.

15.2. Pokiaľ dovolateľ vyvodzuje prípustnosť dovolania aj z nesprávnosti právnych záverov, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie, dovolací súd uvádza, že realizácia procesných oprávnení sa účastníkovi neznemožňuje právnym posúdením veci (viď R 54/2012 a tiež 1 Cdo 62/2010, 2 Cdo 97/2010, 3 Cdo 53/2011, 4 Cdo 68/2011, 5 Cdo 44/2011, 6 Cdo 41/2011, 7 Cdo 26/2010, 8 ECdo 170/2014, 9 Cdo 86/2020). Na tom, že ani prípadné nesprávne právne posúdenie veci nezakladá dovolateľom tvrdenú vadu zmätočnosti zotrval aj judikát R 24/2017 a tiež viaceré rozhodnutia najvyššieho súdu (1 Cdo 202/2017, 2 Cdo 101/2017, 3 Cdo 94/2017, 4 Cdo 47/2017, 5 Cdo 145/2016, 7 Cdo 113/2017, 8 Cdo 76/2018, 9 Cdo 86/2020). Právne posúdenie môže zakladať dovolací dôvod v zmysle § 421 CSP cez prizmu niektorej zo skutkových podstát uvedených pod písmenom a/ až c/ (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolateľ v podanom dovolaní uplatnil dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

15.3. Dovolanie žalovaného v zmysle § 420 písm. f/ CSP nie je prípustné.

16. Prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP vychádza z toho, že 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, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

17. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, by mal dovolateľ a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom, b/ uviesť, ako ju riešil odvolací súd, c/ dôvodiť, že právna otázka v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a d/ uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená. Samotné polemizovanie dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k právnemu posúdeniu veci, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

18. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu. Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená jasným, zrozumiteľným a nepochybným spôsobom. Dovolací súd je viazaný len tým, ako dovolateľ právnu otázku nastolí.

19. V dovolaní žalovaný, splňajúci podmienku zastúpenia kvalifikovaným právnym zástupcom (advokátom), označil dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP a vymedzil právnu otázku tak, či opakované chybné prijatie materiálu a nesplnenie pokynu prijať materiál zamestnancom je výpovedným dôvodom pre porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, a to aj za situácie, že dôsledkom takého porušenia je neuspokojivý pracovný výsledok spočívajúci v neuspokojivej kvalite alebo kvantite práce. Dovolateľ sa vlastnou právnou argumentáciou prikláňa ku kladnej odpovedi na takúto otázku. Dovolateľ v podstate žiada dovolací súd o odpoveď, či dôvody zakladajúce neuspokojivý pracovný výsledok môžu byť zároveň dôvodmi pre výpoveď danú pre porušenie pracovnej disciplíny.

20. Pokiaľ ide o skutok označený ako „opakované chybné prijatie materiálu“ zo 17.10.2017, 25.10.2017 a 22.11.2017 žalobca k nemu namietal nerovnaké zaobchádzanie a uvádzal i to, že v prípade

nesprávneho prevzatia tovaru bol krátený na premiách. Odvolací súd (viď bod 19 odôvodnenia jeho rozsudku) i súd prvej inštancie (viď bod 20 a 21 odôvodnenia jeho rozsudku) k uvedenému skutku zhodne skonštatovali nezákonnosť výpovedného dôvodu aj preto, že žalovaný inak nakladal so žalobcom ako s ostatnými zamestnancami nachádzajúcimi sa v obdobnej situácii (... „sa opätovne jedná o postup žalovaného voči žalobcovi, ktorý je iný, keďže chybné prijatie materiálu v jeho prípade bolo posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny a bolo použité ako výpovedný dôvod“ - bod 19 rozhodnutia odvolacieho súdu). Podľa súdov prípady opakovaného porušenia prijímania tovaru zamestnancami boli zamestnávateľom riešené s dopadom na pohyblivé zložky ich mzdy, krátením peňažných prémie. Zamestnávateľ svojím správaním voči zamestnancom (vyjmúc žalobcu) čitateľne volil postup, ktorým nedostatky pri plnení pracovných úloh tohto typu sám nepovažoval za dôvod pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou (pre porušenie pracovnej disciplíny, ale ani pre neuspokojivé plnenie pracovných povinností). Pokiaľ konajúce súdy [pri zohľadnení žaloby (časť V.) o šikanóznom konaní voči žalobcovi vo vzťahu k výpovedným dôvodom] zohľadnili i to že, pri uplatnenom výpovednom dôvode v dotknutom skutku vzhľadom na preukázané okolnosti tohto prípadu, výpoveď zamestnávateľa nespĺňa požiadavky rovnakého zaobchádzania, potom bez právneho významu ohľadom (ne)správnosti záveru o neplatnosti výpovede je taká otázka dovolateľa, ktorá smeruje (len) k spochybneniu, či daný skutok bolo možné posúdiť aj ako porušenie pracovnej disciplíny a bez ďalšieho v tejto súvislosti zostáva nedotknutý záver o nerovnakom zaobchádzaní.

21. Pokiaľ ide o skutok „nesplnenie pokynu prijať materiál zamestnancom“ z 13.07.2017, tu odvolací súd výslovne uviedol: ... že nie je sporné medzi stranami, že žalobca plnil pokyn nadriadenej a prijímal materiál v danom čase, neodmietol plniť tento pokyn, výsledok jeho pracovnej činnosti však nezodpovedal požiadavke žalovaného - žalobca neprijal materiál v požadovanom rozsahu. Obdobne i súd prvej inštancie skonštatoval, že „nie je sporné medzi stranami, že žalobca plnil pokyn nadriadenej a prijímal materiál v danom čase, neodmietol plniť tento pokyn, výsledok jeho pracovnej činnosti však nezodpovedal požiadavke žalovaného - žalobca neprijal materiál v požadovanom rozsahu /na dva dodacie listy/ v striktno stanovenom čase /13.30 hod. až 15.30 hod./, z uvedeného je zrejmé, že ide o hodnotenie pracovného výkonu žalobcu, výsledkov jeho práce žalovaným, a to negatívne hodnotenie. Dovolateľ na rozdiel od súdov inak vyhodnotil skutkové zistenie ohľadom plnenia pokynu nadriadeného zamestnanca. Súdy konštatovali skutkovú nespornosť záveru o plnení pokynu žalobcom s vysvetlením, že z kvalitatívneho hľadiska ho bolo možné vyhodnotiť ako nenáležité, nie však také, ktoré by bolo odmietnutím pokynu nadriadeného zamestnanca. Dovolací súd nie je súdom skutkovým, sám dokazovanie nevykonáva a preto je viazaný skutkovým stavom tak ako zistili súdy nižšej inštancie (§ 442 CSP). Pri posudzovaní dovolacieho dôvodu uplatneného v zmysle § 421 CSP nie je možné riešiť prípadne sporné skutkové otázky.

22. So zreteľom na uvedené dovolací súd preto dovolanie žalovaného v časti v ktorej namietal vady zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP odmietol v zmysle § 447 písm. c) CSP a v časti, v ktorej namietal nesprávne právne posúdenie veci podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, odmietol v zmysle § 447 písm. f) CSP.

23. O náhrade trov dovolacieho konania rozhodol dovolací súd podľa § 453 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi ich náhradu nepriznal, pretože aj keď výsledok dovolacieho konania obdobný jeho zastaveniu zaviniť žalovaný (§ 256 ods. 1 CSP), žalobcovi žiadne preukázané trovy dovolacieho konania nevznikli (R 72/2018).

24. Toto uznesenie bolo prijaté senátom najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.