

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	3Cdo/153/2017
Identifikačné číslo spisu:	1110221173
Dátum vydania rozhodnutia:	30.09.2019
Meno a priezvisko:	JUDr. Elena Siebenstichová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2019:1110221173.1

UZNESENIE

V právnej veci žalobcu C. Y., bývajúceho v H., H. č. 9, zastúpeného JUDr. Milošom Barbušom, advokátom so sídlom v Bratislave, Štúrova č. 13, proti žalovanému CCS-Cargo Customs Service, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Gajova č. 13, IČO: 35746793, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp.zn. 26 C 82/2010, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 26. októbra 2016 sp.zn. 7 Co 540/2015, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a .

Žalovanému nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 7. februára 2014 č.k. 26 C 82/2010-264 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru uskutočnené listom zo dňa 26. februára 2010, ktoré mu bolo doručené 2. marca 2010, je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá; zamietol tiež žalobu, ktorou sa domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku 331,94 € od 15. marca 2010 do právoplatnosti rozhodnutia súdu, spolu úrokom z omeškania z dlžnej sumy vo výške 9 % ročne od 15. marca 2010 do právoplatnosti rozhodnutia súdu. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil § 68 ods. 1 písm. b/, § 68 ods. 2, § 70, § 74 veta prvá a § 77 Zákonníka práce (zákon č. 311/2010 Z.z.). Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že medzi stranami vznikol na základe písomnej pracovnej zmluvy z 27. októbra 2008 pracovný pomer na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 1. novembra 2008 s dohodnutou pracovnou pozíciou vodič - závozník s miestom výkonu práce zamestnanca Bratislava a zahraničné destinácie klientov podľa pokynov priameho nadriadeného. Ďalej mal preukázané, že podľa dohody o hmotnej zodpovednosti uzatvorenej medzi stranami, bola žalobcovi zverená, okrem iného, palivová platobná karta a kreditná banková platobná karta Volksbank, a.s. Listom zo dňa 26. februára 2010, prevzatým 2. marca 2010 došlo zo strany zamestnávateľa k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v ktorom žalovaný skutkovo vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, že „dňa 16. decembra 2009 žalobca v rozpore s čl. II. a čl. III., bod 3 prvou a piatou vetou Dohody o hmotnej zodpovednosti svojvoľne bez predchádzajúceho písomného súhlasu

vybral z pridelenej platobnej karty Völsbank Slovensko, a.s. Bratislava č. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. sumu 60 €, výber tejto sumy z účtu zamestnávateľa žalobca zamestnávateľovi riadne nezdôvodnil, ani nepreukázal nevyhnutnosť jej použitia v súvislosti s plnením pracovných úloh.“ Toto konanie zamestnávateľ vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom o výbere hotovosti z platobnej karty sa dozvedel až na základe bankového výpisu doručeného mu 22. januára 2010. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 26. októbra 2016 sp.zn. 7 Co 540/2014 rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP). Žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania. Odvolací súd sa stotožnil v celom rozsahu po skutkovej i právnej stránke s odôvodnením napadnutého rozsudku. Pre doplnenie rozhodnutia a v záujme vyporiadania sa s odvolacími námietkami uviedol nasledovné. S poukazom na dôvody odvolania podaného žalobcom sa zaoberal posúdením platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru z 26. februára 2010 daného žalobcovi podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z hľadiska náležitostí tohto právneho úkonu. Odvolací zhodne so súdom prvej inštancie mal za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010 spĺňa hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru, z jeho obsahu je zrejmé, aké skutkové dôvody viedli žalovaného k rozviazaniu pracovného pomeru, skutkové vymedzenie je nezameniteľné s iným skutkom a je preskúmateľné i z hľadiska dodržania subjektívnej a objektívnej lehoty určenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru je bez akejkoľvek pochybnosti zrejmé, že za zavinené závažné porušenie pracovnej disciplíny vedúce zamestnávateľa k okamžitému skončeniu pracovného pomeru považoval žalovaný konanie žalobcu, ktorého sa dopustil 16. decembra 2009 výberom sumy 60 € z pridelenej platobnej karty bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa. Za právne neopodstatnenú odvolací súd považoval odvoláciu argumentáciu žalobcu o tom, že ďalším dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru medzi stranami bolo i iné porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré žalovaný poukázal v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010 pri konštatovaní o tom, že „upozornením zo dňa 26. januára 2010 Vám doručeného dňa 1. februára 2010 ste boli písomne napomenutý za porušovanie pracovnej disciplíny s upozornením, že ak sa v nasledovnom čase dopustíte akéhokoľvek ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny, zamestnávateľ voči Vám uplatní § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a ukončí s vami pracovný pomer s okamžitým účinkom.“ Vychádzajúc z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010 a posudzujúc ho v celom jeho kontexte aj odvolací súd túto všeobecnú a skutkovo bližšie nekonkretizovanú konštatáciu o porušení pracovnej disciplíny, na ktorú bol žalobca písomne napomenutý v upozornení zo dňa 26. januára 2010, vnímal len ako konštatovanie dokresľujúce stav v dodržiavaní pracovnej disciplíny žalobcom na pracovisku v čase pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okolnosť, že zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny nepovažoval konanie žalobcu, za ktoré mu bolo dňa 26. januára 2010 dané upozornenie na dodržiavanie pracovnej disciplíny, nebola v celom priebehu konania namietaná ani zo strany žalobcu. Pokiaľ súd prvej inštancie pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru preskúmaval výlučne konanie žalobcu, ku ktorému došlo 16. decembra 2009 (výber finančných prostriedkov z pridelenej platobnej karty....), odvolací súd sa stotožnil so správnym postupom i s jeho právnym záverom. Za správny považoval aj záver, že v posudzovanej veci boli splnené aj ostatné hmotnoprávne podmienky platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru - bola dodržaná písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru, okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované s radou zamestnancov (dňa 19. februára 2010), bol dodržaný kvalifikovaný spôsob doručenia (dňa 2. marca 2010) a bola dodržaná zákonná 2 mesačná subjektívna a 1 ročná objektívna lehota podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce (o porušení pracovnej disciplíny sa zamestnávateľ dozvedel dňa 22. januára 2010 po doručení výpisu VOLKSBANK Slovensko a.s. za mesiac december 2009). Odvolací súd námietku žalobcu o nesplnení povinnosti žalovaného pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom tento úkon prerokovať považoval za nedôvodnú, keďže táto povinnosť pre zamestnávateľa nevyplýva z hmotnoprávnej úpravy vzťahujúcej sa k použitému spôsobu skončenia pracovného pomeru. 2.1. Vychádzajúc z obsahu spisu a výsledkov vykonaného dokazovania odvolací súd sa stotožnil aj s názorom súdu prvej inštancie v tom, že v konaní bolo preukázané zavinené závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil žalobca dňa 16. decembra 2009. Z vykonaného dokazovania je nad

akúkoľvek pochybnosť, že žalobca sumu 60 € z pridelenej kreditnej platobnej karty dňa 16. decembra 2009 bez súhlasu a vedomia zamestnávateľa skutočne vybral (táto skutočnosť je nesporná), avšak zamestnávateľovi čerpanie tejto sumy vo vyúčtovaní pracovnej cesty č. 784 trvajúcej od 15. decembra 2009 od 17.00 hod. do 18. decembra 2009 do 20.00 hod. neuviedol, neurobil tak ani do 22. januára 2010 a ani do uvedeného času nezdôvodnil použitie výberu. O výbere uvedenej sumy sa žalovaný dozvedel až dňa 22. januára 2010 po doručení výpisu VOLKSBANK Slovensko a.s. za mesiac december 2009. Z vyjadrenia žalovaného a výpovede svedka S. N. (priameho nadriadeného žalobcu) vyplynulo, že žalobca následne zdôvodnil výber uvedenej sumy tým, že ju použil na úhradu pokuty. Z výsluchu žalobcu je nepochybné i to, že „čestné prehlásenie na vydokladovanie použitia sumy 60 € pri vyúčtovaní nepredložil, bol opätovne vyzývaný 18. februára 2009 na zdokladovanie a čestné prehlásenie, ktorým zdôvodňuje výber sumy 60 € z pridelenej kreditnej platobnej karty zaslaný zamestnávateľovi až po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru“ (zápisnica z pojednávania nariadeného na deň 23. júna 2011). Na základe uvedeného nie je možné žalovanému vytknúť, že použitie nevýdokladovanej sumy 60 € z pridelenej platobnej karty žalobcom oprávnene posúdil ako neoprávnený výber.

2.2. Na odvolacie námietky žalobcu namietajúce súdom prvej inštancie prijatý záver o preukázaní porušenia pracovnej disciplíny žalobcom uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010 (s ktorými sa odvolací súd stotožnil) odvolací súd neprihliadal. Za neúčelné a nesmerujúce k právnej podstate prejednávanej veci považuje odvolacie námietky týkajúce sa neprihliadnutia na v konaní doložené čestné prehlásenie, ktorým žalobca preukazoval účel použitia vybranej sumy 60 €, ktoré predložil žalovanému až po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru (čo potvrdil sám žalobca). Pre právne posúdenie existencie porušenia pracovnej disciplíny žalobcom bolo v posudzovanej veci podstatným, že žalobca dňa 2. septembra 2008 prevzal žalovaným mu pridelenú kreditnú platobnú kartu VOLKSBANK Slovensko s určeným úverovým rámcom (od roku 2009 vo výške 332 €), že podľa osobitného zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách a internej Smernice SM-23 účinné od 10. mája 2008 mal povinnosť vyúčtovať pracovnú cestu, vrátane prípadného výberu z pridelenej kreditnej platobnej karty v lehote 5 dní po jej ukončení, túto povinnosť si po ukončení pracovnej cesty až do skončenia pracovného pomeru nespĺnil i napriek tomu, že bol vyzývaný na zdokladovanie výberu. Zamestnávateľ sa teda pred daním okamžitého skončenia pracovného pomeru ani nemohol zaoberať účelom použitia sumy 60 €, keďže žalobca si svoju povinnosť vyúčtovať výber uvedenej sumy a k vyúčtovaniu doložiť buď účtovné doklady, resp. čestné prehlásenie o použití finančných prostriedkov do doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru jednoznačne nespĺnil. Pokiaľ odvolateľ namietal, že nebol vyzývaný na predloženie vyúčtovania sumy 60 € (i keď z obsahu jeho výpovede vyplýva, že k takémuto postupu bol vyzvaný) odvolací súd zdôraznil, že povinnosť predložiť vyúčtovanie nákladov pracovnej cesty (vrátane výberu z pridelenej kreditnej platobnej karty) je základnou povinnosťou zamestnanca. Bez komentára odvolací súd ponechal v priebehu konania produkované rozporné tvrdenia samotného žalobcu o účele použitia sumy 60 € (iný účel použitia je uvedený v doloženom čestnom prehlásení, v priebehu pojednávania 6. júna 2012 však uviedol, že výber použil na zaplatenie pokuty za ojazdené zimné pneumatiky a následne kupoval výbavu do auta).

2.3. Súd prvej inštancie sa správne zaoberal posúdením, či konanie zamestnanca, ktoré je dôvodom k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dosiahlo intenzitu, akú má na mysli ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v zmysle ktorého môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom len vtedy, ak konanie zamestnanca možno s prihliadnutím na všetky okolnosti považovať za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti musí prihliadať na osobu zamestnanca, ním zastávanú funkciu, jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, čas a situáciu, za ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, mieru zavinenia zamestnanca, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, a pod.. Vychádzajúc z hore uvedených kritérií odvolací súd konštatoval zhodne so súdom prvej inštancie, že žalobca sa dopustil konania, ktoré možno kvalifikovať ako zavinené závažné porušenie pracovnej disciplíny. V posudzovanom prípade nemožno neprihliadnuť na to, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca sa rovnakého skutku opakovane dopustil aj v období pred decembrom 2009, na tieto porušenia bol opakovane upozorňovaný (15. mája 2009 prevzal upozornenie

na závažné porušenie pracovnej disciplíny s výstrahou za neoprávnený výber z pridelenej kreditnej platobnej karty vo výške 160 € realizovaný v dňoch 22. marca 2009 a 8. apríla 2009, ktorý bol použitý na súkromné účely) a v januári 2010 bol napomenutý za porušenie pracovnej disciplíny (použitie služobného vozidla pre súkromnú potrebu). Vychádzajúc z uvedeného je možné konštatovať, že za danej situácie, pri zohľadnení negatívneho dopadu vytýkaného konania žalobcu na ostatných zamestnancov, nebolo možné jeho zotrvanie v pracovnom pomere čo len po dobu výpovednej doby a postup zamestnávateľa nemožno vyhodnotiť ako postup nemajúci zákonnú oporu. Pokiaľ žalobca v odvolaní poukázal na to, že zamestnávateľ rovnaký postup iného zamestnanca I. U. v spornom čase (výber sumy 100 € a 160 €) nepostihol okamžitým skončením pracovného pomeru, táto odvolacia argumentácia nemá vplyv na posúdenie daného prípadu. V prípade žalobcu sa jedná o prípad, kedy sa neoprávneného výberu z pridelenej platobnej kreditnej karty dopustil opakovane a kedy bol na rovnaké porušenie pracovnej disciplíny v minulosti už napomenutý.

2.4. V nadväznosti na rozhodnutie v časti o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie správne zamietol aj žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi stranami trvá a o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, keďže predpokladom pre rozhodovanie súdu o týchto nárokoch podľa ust. § 79 a nasl. Zákonníka práce je výrok súdu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodnil nesprávnym právnym posúdením podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Uviedol, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pri riešení právnych otázok, ktoré konkretizoval nasledovne:

a/ „jednostranný prejav vôle, ktorým je okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010 obsahuje dva skutky, ktoré zamestnávateľ (žalovaný) považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Podľa názoru odvolacieho súdu, okamžité skončenie pracovného pomeru obsahuje len jeden skutok.

b/ porušenie pracovnej disciplíny, ktoré je predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa právneho názoru žalobcu, nie je porušením pracovnej disciplíny. Podľa názoru odvolacieho súdu ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny.

c/ dôkazné bremeno na preukazovanie porušenia pracovnej disciplíny je na zamestnávateľovi, teda žalovanom, nie na žalobcovi. Odvolací súd nesprávne tvrdí, že žalobca nepreukázal použitie finančných prostriedkov v súvislosti s plnením pracovných úloh, a teda nezvládol dôkazné bremeno.

d/ povinnosť zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru. Odvolací súd sa k tejto otázke vyjadril jednoznačne, že takáto povinnosť pre zamestnávateľa z hmotnoprávneho predpisu nevyplýva.

e/ zamestnanecká rada sa k žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 19. októbra 2010 vyjadrovala len k jednému skutku, ktorý je predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru

f/ pri riešení právnej otázky intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobca tvrdí, že v danom prípade v zásade nebola naplnená taká intenzita porušenia pracovnej disciplíny, aby došlo k naplneniu pojmu „závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Odvolací súd bez akýchkoľvek listinných alebo svedeckých dôkazov tvrdí, že správanie žalobcu svojou intenzitou naplnilo pojem „závažné porušenie pracovnej disciplíny“.

3.1. V dôvodoch dovolania žalobca namietal nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu a nesprávne hodnotenie vykonaných dôkazov. Uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu pri hodnotení dôkazov nezodpovedá pravidlám logického myslenia a navyše, súd vzal do úvahy i skutočnosti, ktoré z dokazovania vôbec nevyplynuli, preto sú právne závery odvolacieho súdu v extrémnom nesúlade s vykonaným skutkovým zistením. Poukázal na nález Ústavného súdu SR sp.zn. I. ÚS 243/07, v zmysle ktorého: „Všeobecný súd by nemal byť vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení rozhodnutí nekoherentný, t.j. jeho rozhodnutia musia byť konzistentné a jeho argumenty musia podporovať príslušný záver. Súčasne musí dbať na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale i laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade taktiež spravodlivé a presvedčivé. V prípade, pokiaľ sú závery v extrémnom nesúlade s vykonanými skutkovými zisteniami,

alebo z nich v žiadnej možnej interpretácii súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohody o ochrane ľudských práv a základných slobôd.“ Ďalej poukázal na nálezy Ústavného súdu SR sp.zn. I. 335/2006, III. ÚS 319/09, III. ÚS 508/2011, rozhodnutie Ústavného súdu SR IV. ÚS 283/2000 a označil rozhodnutie odvolacieho súdu za nepresvedčivé, nepreskúmateľné a nezrozumiteľné.

3.2. Pri odôvodnení dovolacieho dôvodu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP) pri jednotlivých ním vymedzených otázkach (uvedených v bode 3. a/ až f/ odôvodnenia), pri riešení ktorých sa odvolací súd mal odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, žalobca poukázal na rozsiahlu konkrétnu judikatúru Najvyššieho súdu Českej republiky i Slovenskej republiky (viď citovanú ďalej pri jednotlivých otázkach). Vytýkal súdom oboch inštancií, že napriek tomu, že predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru sú dva skutky uvedené v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru, súdy sa zaoberali len jedným skutkom. Uviedol judikatúru najvyššieho súdu sp.zn. 5 Cdo 26/2009, 5 Cdo 74/2008 a 2 Cdo 314/2009, ktorá sa týka posudzovania intenzity porušovania pracovnej disciplíny, ktoré je predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru. V rozsiahlom dovolaní dovolateľ k jednotlivým vymedzeným (právnym) otázkam uvádzal rozhodnutia Českého Najvyššieho súdu aj Najvyššieho súdu SR, od ktorých sa podľa jeho názoru mal v riešení týchto právnych záverov odchýliť odvolací súd (viď ďalej). Z uvedených dôvodov žiadal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a priznať náhradu trov dovolacieho konania.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu zdôraznil, že vyhodnotenie závažnosti porušenia pracovnej disciplíny a iné skutočnosti, závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu, pričom ani prípadné nedostatky v dokazovaní nemožno zvrátiť v dovolacom procese, preto považuje dovolanie žalobcu za nedôvodné a navrhol dovolanie zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala za účinnosti CSP v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu; dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok (nie „ďalšie odvolanie“) a dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu [viď napríklad rozhodnutia najvyššieho súdu sp.zn. 2 Cdo 165/2017, 3 Cdo 14/2017, 4 Cdo 157/2017, 5 Cdo 155/2016, 8 Cdo 67/2017 (poznámka dovolacieho súdu: pokiaľ sa v ďalšom texte odkazuje v zátvorke na „Cdo“, ide o odkaz na rozhodnutie najvyššieho súdu príslušnej spisovej značky)].

7. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. 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.

8. Obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je poskytnúť uplatňovanému právu súdnu ochranu, avšak len za predpokladu, že sú splnené procesné podmienky súdneho konania. (I. ÚS 80/09, II. ÚS 79/08, IV. ÚS 476/2012). Dovolací súd preto pristupuje k podanému dovolaniu tak, že najskôr skúma, či je procesne prípustné; k posúdeniu opodstatnenosti dovolania (t.j. posúdeniu, či je v ňom opodstatnene uplatnený dovolací dôvod) sa dovolací súd dostáva len v prípade prijatia záveru, že dovolanie je prípustné. Dovolanie je prípustné, ak jeho prípustnosť vyplýva z ustanovenia § 420 CSP alebo § 421 CSP. Dôvody zakladajúce prípustnosť dovolania treba dôsledne odlišovať od dôvodov, ktoré zakladajú opodstatnenosť dovolania. Opodstatnené (dôvodné) je také prípustné dovolanie, v ktorom je oprávnené uplatnený dovolací dôvod. Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). V prípade dovolania prípustného podľa § 420 CSP je dovolacím dôvodom procesná vada zmätočnosti uvedená v tomto ustanovení (§ 431

ods. 1 CSP); v prípade dovolania, ktoré je prípustné podľa § 421 ods. 1 CSP, je dovolacím dôvodom nesprávne právne posúdenie veci (§ 432 ods. 1 CSP).

9. Vychádzajúc z obsahu dovolania v zmysle § 124 ods. 1 CSP dovolací súd má za to, že žalobca prípustnosť dovolania odôvodňuje aj § 420 písm. f/ CSP, v zmysle ktorého 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. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti; rozhodujúce je výlučne zistenie dovolacieho súdu, že k tvrdenej procesnej vade skutočne došlo (1 Cdo 42/2017, 2 Cdo 20/2017, 3 Cdo 41/2017, 4 Cdo 131/2017, 7 Cdo 113/2017, 8 Cdo 73/2017). Dovolací súd preto aj v danom prípade skúmal opodstatnenosť dovolacej argumentácie žalobcu o vade zmätočnosti.

9.1. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, resp. rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

9.2. Nesprávnym procesným postupom sa rozumie faktická činnosť alebo nečinnosť súdu (procedúra prejednávania veci, resp. to, ako súd viedol konanie), ktorá predchádza vydaniu konečného rozhodnutia a účastníkovi konania (strane sporu) znemožňuje realizáciu jeho procesných oprávnení a marí mu možnosť jeho aktívnej účasti na konaní (R 129/1999 a 1 Cdo 202/2017, 2 Cdo 162/2017, 3 Cdo 22/2018, 4 Cdo 87/2017, 5 Cdo 112/2018, 7 Cdo 202/2017, 8 Cdo 85/2018). Keďže postupom súdu nie je samo rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žaloby (1 Cdo 228/2017, 2 Cdo 220/2017, 3 Cdo 110/2017, 4 Cdo 128/2017, 5 Cdo 45/2018, 7 Cdo 35/2018, 8 Cdo 56/2017), nie je ním ani časť rozhodnutia - odôvodnenie (obsah, kvalita, výstižnosť, presvedčivosť a úplnosť odôvodnenia), úlohou ktorej je vysvetliť dôvody, so zreteľom na ktoré súd rozhodol (1 Cdo 18/2018, 2 Cdo 39/2018, 3 Cdo 173/2017, 7 Cdo 150/2017, 8 Cdo 49/2017). Tieto právne náhľady najvyššieho súdu považuje za ústavne udržateľné aj ústavný súd (I. ÚS 21/2018, III. ÚS 614/2017, IV. ÚS 88/2018).

9.3. Obsah dovolania naznačuje, že dovolateľ namieta nedostatky v odôvodnení napadnutého rozsudku vedúce podľa neho až k nepreskúmateľnosti. Už dávnejšia judikatúra najvyššieho súdu (R 111/1998) ale zastávala názor, že vada spočívajúca v nepreskúmateľnosti rozhodnutia nezakladá prípustnosť dovolania. Na záseade, podľa ktorej nepreskúmateľnosť zakladá len tzv. „inú vadu konania“ (nie zmätočnosť) zotrvalo aj stanovisko R 2/2016, právna veta ktorého znie: „Nepreskúmateľnosť rozhodnutia zakladá inú vadu konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ Občianskeho súdneho poriadku. Výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť dovolania podľa § 237 ods. 1 písm. f/ O.s.p.“. Toto stanovisko je naďalej aktuálne (1 Cdo 228/2017, 2 Cdo 101/2017, 3 Cdo 92/2018, 4 Cdo 59/2017, 5 Cdo 45/2018, 7 Cdo 141/2017, 8 Cdo 49/2017).

9.4. V danom prípade obsah spisu nedáva žiadny podklad pre uplatnenie druhej vety stanoviska R 2/2016, ktorá predstavuje krajnú výnimku z prvej vety a týka sa výlučne len celkom ojedinelých (extrémnych) prípadov, o ktoré ide napríklad vtedy, keď rozhodnutie súdu neobsahuje vôbec žiadne odôvodnenie.

9.5. Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí odpovedať na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia neznamená, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania (II. ÚS 76/07).

9.6. V posudzovanom prípade odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP. Z odôvodnení rozhodnutí týchto súdov, ktoré treba chápať v ich organickej

jednote ako celok (I. ÚS 259/2018), je dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil prvoinštancný súd, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnomu posúdeniu. V odôvodnení napadnutého rozsudku odvolací súd citoval ustanovenia, ktoré aplikoval a z ktorých vyvodil svoje právne závery a tieto aj náležite vysvetlil.

9.7. Najvyšší súd vzhľadom na to dospel k záveru, že skutkové alebo právne závery odvolacieho súdu nie sú v danom prípade zjavne neodôvodnené a že odôvodnenie dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu ako celok spĺňa parametre zákonného odôvodnenia (§ 220 ods. 2 CSP). Obsah spisu neopodstatňuje tvrdenie dovolateľa, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil spôsobom zodpovedajúcim zákonu. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa.

9.8. V súvislosti s vyššie uvedeným dovolací súd pripomína naďalej aktuálne konštatovanie ústavného súdu, podľa ktorého prípadný nedostatok riadneho odôvodnenia dovolaním napadnutého rozhodnutia, nedostatočne zistený skutkový stav alebo nesprávne právne posúdenie veci nezakladá vadu zmätočnosti znemožňujúcu realizáciu procesných oprávnení účastníka konania (IV. ÚS 196/2014 a tiež IV. ÚS 279/2018).

9.9. Z vyššie uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že v danom prípade prípustnosť dovolania z § 420 písm. f/ CSP nevyplýva.

10. Podľa názoru žalobcu je jeho dovolanie prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, v zmysle ktorého 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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

11. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax odvolacieho súdu“ (§ 421 ods. 1 CSP) predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnil, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali. Do ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II. a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

11.1. Podľa § 35 CSP o dovolaní rozhoduje najvyšší súd; za dovolací súd v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP treba preto považovať tento súd. K rovnakému záveru dospel najvyšší súd aj v rozhodnutí sp.zn. 6 Cdo 79/2017, v ktorom uviedol, že „vzhľadom na teritoriálnu pôsobnosť CSP možno pod pojmom dovolací súd rozumieť len Najvyšší súd Slovenskej republiky, a nie aj Najvyšší súd Českej republiky“. Obdobne dovolacím súdom v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP teda nie je ani Ústavný súd Českej republiky, ani Európsky súd pre ľudské práva.

12. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ CSP musí kumulatívne vykazovať tieto charakteristické znaky: a/ musí ísť o otázku riešenú odvolacím súdom, ktorá je buď hmotnoprávneho alebo procesnoprávneho charakteru (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine, alebo ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení), b/ spôsob jej riešenia odvolacím súdom zakladá odklon od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, c/ odvolací súd na jej riešení založil svoje rozhodnutie, d/ uvedená otázka musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní, e/ ide o otázku zásadného právneho významu, t.j. takú, ktorá je významná nielen pre prerokovávanú právnu vec, ale aj zo širších hľadísk, najmä z hľadiska celkovej rozhodovacej praxe všeobecných súdov SR a f/ vždy

musí ísť o otázku právnu, nie skutkovú; ak niektorý z týchto znakov chýba, dovolanie nie je podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP prípustné.

12.1. V dovolaní, prípustnosť ktorého je vyvodzovaná z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, musí dovolateľ špecifikovať ním tvrdený odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu bližšou konkretizáciou rozhodnutia (rozhodnutí) dovolacieho súdu, ktoré napĺňa pojem ustálená prax dovolacieho súdu (R 83/2018 a 1 Cdo 206/2016, 2 Cdo 203/2016, 3 Cdo 27/2017, 4 Cdo 95/2017, 6 Cdo 27/2017, 6 Cdo 35/2017, 7 Cdo 7/2018). Sama polemika dovolateľa s právnymi závermi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo len kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu niektorého problému, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v ustanovení § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Pokiaľ dovolateľ v dovolaní neoznačí ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu, od ktorej sa podľa jeho názoru odvolací súd odklonil, odvolací súd nemôže svoje rozhodnutie založiť na domnienkach (predpokladoch) o tom, ktorý judikát, stanovisko alebo rozhodnutie dovolacieho súdu mal dovolateľ na mysli; v opačnom prípade by jeho rozhodnutie mohlo minúť zákonom určený cieľ a mohlo by viesť k procesne neprípustnému bezbrehému dovolaciemu prieskumu priečiaciemu sa nielen (všeobecne) novej koncepcii právnej úpravy dovolania a dovolacieho konania zvolenej v CSP, ale aj (konkrétne) cieľu sledovanému ustanovením § 421 ods. 1 písm. a/ CSP (porovnaj tiež Števček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová S., Bajánková J., Tomašovič M. a kol., Civilný sporový poriadok, Komentár, Praha: C. H. BECK 2016, str. 1382 a tiež 3 Cdo 28/2017, 4 Cdo 95/2017, 7 Cdo 140/2017, 8 Cdo 50/2017, 8 Cdo 78/2017).

12.2. Bez konkretizovania podstaty odklonu odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu nemôže najvyšší súd pristúpiť k posudzovaniu všetkých procesnoprávných a hmotnoprávných otázok, ktoré pred ním riešili prvoinštančný a odvolací súd a v súvislosti s tým „suplovať“ aktivitu dovolateľa, resp. advokáta, ktorý spísal dovolanie a zastupuje dovolateľa (2 Cdo 167/2017, 3 Cdo 235/2016, 5 Cdo 13/2018, 7 Cdo 114/2018, 8 Cdo 78/2017).

13. Ešte pred posúdením samotného „právneho“ odklonu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP) treba uviesť, že správnosť súdmi riešených skutkových otázok nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórному prieskumu, lebo odvolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP); skutková okolnosť (skutková otázka, resp. riešenie skutkovej otázky) je z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ CSP irelevantná.

14. Vzhľadom na uvedené, otázkami skutkovej povahy sú v danom prípade otázky, uvedené v bode 3. pod písm. a/, b/, e/, f/ odôvodnenia tohto rozsudku; ide o otázku: a/ určenie počtu skutkov v okamžitom zrušení, ktoré žalovaný kvalifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko žalobca tvrdí, že v písomnom okamžitom zrušení sú uvedené dva skutky, súdy po vykonanom dokazovaní ustálili, že žalovaná kvalifikovala za závažné porušenie pracovnej disciplíny iba jeden skutok, ku ktorému došlo 16. decembra 2009, b/ skutkový záver, že porušenie pracovnej disciplíny, ktoré je predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je porušením pracovnej disciplíny ako tvrdí žalobca, a charakter skutkového zistenia má aj konštatovanie žalobcu, ktoré bezprostredne súvisí s prvou otázkou, e/ že zamestnanecká rada sa k žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru z 19. októbra 2010 vyjadrovala len k jednému skutku a tiež otázka pod písm. f/ posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

14.1. Z vyriešenia vyššie uvedených skutkových otázok vyplynul zhodný skutkový záver súdov oboch inštancií, že žalovaný kvalifikoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom iba jeden skutok, ku ktorému podľa písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo dňa 16. decembra 2009, kedy žalobca v rozpore s čl. II. A čl. III. prvou a piatou vetou Dohody o hmotnej zodpovednosti svojvoľne bez predchádzajúceho písomného súhlasu vybral z pridelenej platobnej karty Völsbank Slovensko a.s. sumu 60 €, výber tejto sumy z účtu zamestnávateľa žalobca zamestnávateľovi riadne nezdôvodnil, ani nepreukázal nevyhnutnosť jej použitia v súvislosti s plnením pracovných úloh. Toto porušenie pracovnej disciplíny bolo aj predmetom žiadosti žalovaného, ktorú prerokovala zamestnanecká rada a u tohto porušenia pracovnej disciplíny súdy posudzovali aj jeho intenzitu.

14.2. Dovolateľ tvrdí, že v okolnostiach daného prípadu je podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ CSP otázka posúdenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom (f), pri riešení ktorej podľa jeho presvedčenia došlo k odklonu od rozhodovacej

praxe dovolacieho súdu. Podstata jeho argumentácie spočíva v tom, že súdy bez akýchkoľvek listinných alebo svedeckých dôkazov dospeli k záveru, že jeho správanie svojou intenzitou naplnilo pojem „závažné porušenie pracovnej disciplíny“, pričom poukázal na bohatú judikatúru, ktorá sa týka posudzovania intenzity porušovania pracovnej disciplíny 5 Cdo 26/2009, 5 Cdo 74/2008, 2 Cdo 314/2009, 21 Cdo 1252/2002 R 21/2001, 21 Cdo 1406/2008, 21 Cdo 379/2000, IV ÚS ČR sp.zn. IV ÚS 367/03, II. ÚS. Z vymedzenia tejto otázky (posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny) v dovolaní je zrejmé, že dovolateľ namietal, že súd dostatočne nezistil skutkový stav, okolnosti, ktoré by mu umožnili posúdiť závažnosť porušenia pracovnej disciplíny žalobcom a naviac, v otázke vymedzenej pod bodom b/ v dovolaní popiera, že by sa vôbec dopustil vôbec porušenia pracovnej disciplíny.

14.3. V zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je iba závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vzhľadom na charakter tohto zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, 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, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá).

14.4. V rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 26/2009, na ktoré poukázal žalobca, najvyšší súd uviedol, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno považovať (s prihliadnutím na rozhodujúce okolnosti) za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával.

14.5. V zmysle záverov vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 74/2008 najvyšší súd uviedol, že ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. 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 teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahol jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

14.6. V citovaných rozhodnutiach, od ktorých sa podľa žalobcu odvolací súd odklonil pri posudzovaní závažnosti porušenia pracovnej disciplíny konkrétne uvedeného v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. februára 2010, najvyšší súd konštatoval, že pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa vychádza z konkrétnych okolností, spôsobu a intenzity porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácie v ktorej k porušeniu došlo, s prihliadnutím na dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

14.7. Preto záver odvolacieho súdu, že v danom prípade porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, ku ktorému došlo dňa 16. decembra 2009, ktorý s prihliadnutím na všetky na skutkové okolnosti prípadu vyhodnotil konanie žalobcu za porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce takej intenzity, ktoré odôvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru, a preto nepredstavuje

odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Samotné konanie žalobcu, ktoré zamestnávateľ kvalifikoval ako neoprávnený výber finančných prostriedkov zo žalobcovi zverenej platobnej karty, treba posudzovať individuálne s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu. So zreteľom na uvedené dovolací súd poznamenáva, že posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny je skutkovou otázkou a nie právnou, v zmysle ktorej by sa odvolací súd mohol odkloniť od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (viď aj rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 7 Cdo 70/2019).

15. Z týchto dôvodov posudzoval dovolací súd opodstatnenosť dovolacej argumentácie žalobcu len vo vzájomnom vzťahu „právných“ otázok riešených odvolacím súdom (t.j. právne otázky formulované dovolateľom, uvedené v bode 3. pod c/ a d/ odôvodnenia) a „právných“ otázok riešených v rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré uviedol v dovolaní.

16. Žalobca za jednu z právnych otázok uvedených v dovolaní, pri riešení ktorej sa podľa jeho názoru odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vymedzil otázku (uvedenú v bode. písm. c/) dôkazného bremena na preukazovanie porušenia pracovnej disciplíny, ktorú odvolací súd podľa jeho názoru vyriešil nesprávne, keď dospel k záveru, že žalobca nepreukázal použitie finančných prostriedkov v súvislosti s plnením pracovných úloh, a teda „nezvládol dôkazné bremeno“.

16.1. Žalobca zastával názor, že dôkazné bremeno na preukázanie porušenia pracovnej disciplíny je na zamestnávateľovi. Predovšetkým poukázal na viaceré rozhodnutia českého najvyššieho súdu, v ktorých sa riešila otázka dôkazného bremena (napr. sp.zn. 21 Cdo 762/2001, 21 Cdo 1241/2003, 21 Cdo 46/2002, 28 Cdo 1193/2004, 22 Cdo 199/2005, 25 Cdo 812/1999 23 Odo 1722/2006, 22 Cdo 2670/1998, 2 Cdon 257/1997 - ide o rozhodnutie uvedené v PR 7/1998 (pozn. ide o rozhodnutie publikované v časopise Právní rozhledy). Uvedené rozhodnutia však nepredstavujú ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu a z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu žalobcom sú právne irelevantné (viď bod 11. odôvodnenia).

16.2. Dovolateľ v dovolaní neuviedol žiadne rozhodnutie dovolacieho súdu, vyjadrujúce právne názory, od ktorých sa odvolací súd odklonil a zaujal iný právny názor, než aký zodpovedá ustálenej rozhodovacej praxi najvyššieho súdu, od záverov ktorého sa odvolací súd odklonil pri posudzovaní dôkazného bremena strán sporu a v čom konkrétne mal tento odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (Najvyššieho súdu Slovenskej republiky) spočívať, hoci táto otázka bola nepochybne riešená v mnohých rozhodnutiach dovolacieho súdu

16.3. Vzhľadom na to, že dovolanie neuvádza spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 písm. a/ CSP konkrétne, z čoho dovolateľ vyvodzuje prípustnosť jeho dovolania, dospel dovolací súd k záveru, že na podklade takéhoto dovolania v tejto časti nemožno uskutočniť meritórny dovolací prieskum rozsudku ohľadom tejto označenej právnej otázky dôkazného bremena, keďže dovolanie žalobcu podľa ustanovenia § 447 písm. f/ CSP nebolo odôvodnené prípustným dovolacím dôvodom.

17. Podľa dovolateľa došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu aj pri posudzovaní ďalšej právnej otázky (bod 3. e/ odôvodnenia), či zamestnávateľ má povinnosť oboznámiť zamestnanca s dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru a umožniť mu vyjadriť sa k jednotlivým porušeniam pracovnej disciplíny. Nesúhlasil so záverom dovolacieho súdu, že takáto povinnosť zamestnávateľovi pri okamžitom skončení pracovného pomeru z hmotnoprávneho predpisu nevyplýva. Poukázal na § 63 ods. 6 Zákonníka práce (č. 311/2001 Z.z. v znení v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru v roku 2010), podľa ktorého, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Toto ustanovenie poskytuje zvýšenú ochranu zamestnancovi pre prípad, že zamestnávateľ mieni uplatniť výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, zakotvuje preto povinnosť zamestnávateľa pred skončením pracovného pomeru oboznámiť zamestnanca s dôvodom skončenia pracovného pomeru, ako aj mu umožniť vyjadriť sa k tomuto dôvodu. Žalobca tvrdil, že aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru, rovnako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou (§ 63 ods. 6 Zákonníka práce) bol povinný zamestnávateľ prerokovať so zamestnancom porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré chce s ním skončiť pracovný pomer a umožniť mu k nemu sa vyjadriť, čo však žalovaný neurobil.

17.1. V rozhodnutí R 17/1977 (sp.zn. 5 Cz 29/75 z 30. júna 1975), na ktoré poukázal žalobca, vyvodzujúc prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP sa uvádza, že pred okamžitým skončením pracovného pomeru s pracovníkom musí mať organizácia zistený dôvod tohto

okamžitého skončenia; nestačí iba podozrenie, že tento dôvod je daný. Zistenie dôvodu potom spravidla nie je možné bez vyjadrenia sa pracovníka k dôvodom skončenia pracovného pomeru uplatňovaného organizáciou. V rozhodnutí sa konštatuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 53 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.) je inštitútom výnimočným a zákon kladie dôraz na to, že organizácia musí mať dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru zistený (nestačí iba podozrenie) a takéto zistenie spravidla nie je možné bez vyjadrenia pracovníka, s ktorým má byť pracovný pomer okamžite zrušený.

17.2. Podľa § 53 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer iba do 15 dní odo dňa, keď zistila dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce č. 301/2001 Z.z. zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

17.3. Podľa tohto ustanovenia pre určenie behu lehoty uvedenej v tomto ustanovení nie je významné, kedy zamestnávateľ dôvod okamžitého zrušenia zistil (ako to bolo podľa právnej úpravy obsiahnutej v § 53 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb. účinnéj do 31. marca 2002). Nemusí tu ísť o zistenie (teda rozumie sa istota v bežnom slova zmysle), že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, ktoré spravidla nebolo možné bez vyjadrenia pracovníka k dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale postačí, aby zamestnávateľ získal vedomosť (dozvedel sa), že sa zamestnanec dopustil takého konania, ktoré môže zakladať dôvod k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, teda kedy sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru preukázateľne (skutočne) dozvedel a od tohto dňa potom začína plynúť lehota v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce, v ktorej musí zamestnávateľ pristúpiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

17.4. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) v znení platnom v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi v § 68, § 70 nezakotvuje povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si od zamestnanca vyjadrenie k dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, ako je to upravené pri výpovedi danej zamestnancovi pre porušenie pracovnej disciplíny, kde v § 63 ods. 6 je upravená povinnosť zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

17.5. Dovolací súd so zreteľom na zmenu právneho predpisu, teda Zákonníka práce účinného od 1. apríla 2002, konkrétne aj znenie ustanovení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§§ 68,70) konštatuje, že judikát R 17/1977 nemožno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax vzťahujúcu sa na prejednávany prípad, ak sa týka ustanovenia iného právneho predpisu, ktorý bol zrušený ešte v roku 2002 (t.j. zákon č. 65/1965 Zb.).

17.6. Žalobca v dovolaní označil aj rozhodnutie R 54/2000, od záverov ktorého sa mal odkloniť odvolací súd pri riešení vyššie uvedenej právnej otázky. Uvedené rozhodnutie nie je rozhodnutím dovolacieho súdu, ide o rozhodnutie Krajského súdu Prešov sp.zn. 3 Co 190/99, ktoré bolo uverejnené v časopise Zo súdnej praxe pod č. 54/2000, preto je pre posúdenie veci právne irelevantné, teda nejde o ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 CSP) v zmysle judikátu R 71/2018.

17.7. Možno uzavrieť, že ani pri riešení ďalšej právnej otázky ohľadom povinnosti zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s dôvodom okamžitého zrušenia pracovného pomeru nedošlo v rozhodnutí odvolacieho súdu k odklonu od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle rozhodnutia R 17/1977.

18. Z tohto dôvodu dovolací dôvod nebol žalobcom vymedzený spôsobom uvedeným § 431 až 435 CSP. Absenciu takej náležitosti považuje CSP za dôvod pre odmietnutie dovolania.

19. Najvyšší súd odmietol procesne neprípustné dovolanie žalobcu podľa ustanovenia § 447 písm. c/ CSP.

20. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania o dovolaní najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

21. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.