

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky: **Ing. D. K.**, bývajúca v B., v dovolacom konaní zastúpená Mgr. P. K., advokátom Advokátskej kancelárie H., K. & P., s.r.o. so sídlom v B., proti odporcovi: **C. C., a.s.**, so sídlom v B., IČO: X., v dovolacom konaní zastúpený Mgr. P. Ď., advokátom Advokátskej kancelárie so sídlom v B., o **určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru**, ktorá vec sa viedla na Okresnom súde Bratislava I pod sp.zn. 26 C 259/2006, o dovolaní navrhovateľky proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 15. júla 2008 sp.zn. 14 Co 2/2008, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 15. júla 2008 sp.zn. 14 Co 2/2008 **z r u š u - j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I (súd prvého stupňa) rozsudkom z 15. novembra 2007 č.k. 26 C 259/2006-80 určil, že je neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru účastníkov, urobené listom odporcu zo dňa 23. júna 2006. Odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 11. augusta 2006 do 30. júna 2007 v sume 448 534,-- Sk „brutto“ do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Návrh na náhradu mzdy za obdobie od 1. júla 2007 do času, kedy odporca umožní navrhovateľke pokračovať v práci a návrh na zaplatenie úroku z omeškania zamietol. Navrhovateľke priznal náhradu trov konania v sume 77 423,50 Sk, ktorú je odporca povinný zaplatiť navrhovateľke, na účet jej zástupcu, do troch dní. Odporcovi uložil aj povinnosť zaplatiť na účet súdu súdny poplatok 29 912,-- Sk. Pri rozhodnutí o veci samej vychádzal zo zistenia, že odporca listom z 23. júna 2006 okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľkou podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) z dôvodu, že dňa

22. mája 2006 „nevykonala uloženú úlohu, ktorá spočívala v povinnosti byť k dispozícii prostredníctvom zapnutého služobného mobilného telefónu“ a že v dňoch 5. a 6. júna 2006 „svojvoľne a bez predchádzajúceho súhlasu udeleného predstavenstvom spoločnosti použila finančné prostriedky účelovo viazané (vrátenie zaplatených úhrad za štúdium pre študentov) na úhradu faktúr vybraným fyzickým a právnickým osobám“. Dospel k záveru, že odporca sa o prvom dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel už v deň porušenia pracovnej disciplíny (22. mája 2006). Ak teda skončil pracovný pomer s navrhovateľkou z tohto dôvodu až listom z 23. júna 2006, urobil tak po uplynutí lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Pri posudzovaní druhého dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru dospel k záveru, že pri tomto dôvode „nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti skončenia pracovného pomeru z formálnych dôvodov“. Odporca totiž v okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo riadne nevymedzil, akého konkrétneho porušenia pracovných povinností sa mala navrhovateľka dopustiť. Dodal, že odporca navyše nepreukázal, že odporkyňa porušila svoje pracovné povinnosti tak závažne, že by to bolo dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Krajský súd v Bratislave (odvolací súd), na odvolanie odporcu, rozsudkom z 15. júla 2008 sp.zn. 14 Co 2/2008 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že návrh na začatie konania v celom rozsahu zamietol. Navrhovateľke uložil povinnosť nahradiť odporcovi, na účet jeho zástupcu, do troch dní trovy prvostupňového a odvolacieho konania v sume 129 532,50 Sk. Zmenu napadnutého rozhodnutia odôvodnil tým, že súd prvého stupňa vec posúdil právne nesprávne, pri posudzovaní skutkov, pre ktoré bol pracovný pomer účastníkov skončený, sa riadne nezaoberal predloženými listinnými dôkazmi a tvrdeniami odporcu. Súd prvého stupňa, vychádzajúc z toho, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny 22. mája 2006 došlo oneskorene, toto porušenie bližšie už nevyhodnocoval, hoci odporca v konaní tvrdil, že pri skončení pracovného pomeru posudzoval obidve porušenia pracovnej disciplíny v ich vzájomnej súvislosti a že závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo dokonané až vykonaním druhého skutku. Uviedol, že k obidvom porušeniam pracovnej disciplíny došlo v čase, keď odporca hospodáril so stratou a bolo pre neho existenčne dôležité dohodnúť sa s partnerskou spoločnosťou o usporiadaní dlhu. Navrhovateľka mala v spoločnosti odporcu vysokú pracovnú pozíciu so širokým rozsahom oprávnení, čomu zodpovedá aj vyšší stupeň jej zodpovednosti oproti bežným zamestnancom. Porušenie pracovnej disciplíny sa dopustila v krátkom časovom období za situácie, kedy spoločnosť odporcu riešila existenčné problémy, pričom nerešpektovala

rozhodnutia predstavenstva ako svojho priameho nadriadeného. Z pozície zamestnankyne nemala právo rozhodovať, čo je podľa nej v záujme spoločnosti. Považoval za preukázané, že navrhovateľka bola prítomná na zasadnutí predstavenstva konanom 24. apríla 2006, na ktorom bolo rozhodnuté, že vzhľadom na neuspokojivé hospodárske výsledky a nízky počet študentov, finančné prostriedky získané od licenčných študentov nemôžu byť použité na iný účel a majú byť vrátené študentom. Predstavenstvo uložilo navrhovateľke viesť tieto prostriedky oddelene od iných účtov a nedisponovať s nimi na iný účel. Navrhovateľka, ako zamestnankyňa, bola povinná rešpektovať rozhodnutie odporcu. Uvedené platí aj pre konanie navrhovateľky 22. mája 2007, kedy napriek príkazu nadriadeného uprednostnila iné pracovné stretnutie a bola v rozhodnom čase pre predstavenstvo nedostupná. Za správny nepovažoval ani záver súdu prvého stupňa, že druhé porušenie pracovnej disciplíny nebolo v okamžitom skončení pracovného pomeru dostatočne skutkovo vymedzené. Podľa odvolacieho súdu súd prvého stupňa pochybil aj v tom, že sa bližšie nezaoberal tvrdeniami odporcu, že navrhovateľka sa dopúšťala porušenia pracovnej disciplíny opakovane aj v minulosti a dostatočne nevyhodnotil ani ďalšie okolnosti, za ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Vychádzajúc z uvedeného „obidva skutky odvolací súd vyhodnotil ako dielčie skutky, ktoré až vo svojom súhrne nadobudli intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny ako dôvodu pre okamžité rozviazanie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Jednomesačná prekluzívna lehota preto začala plynúť až od 6.6.2006 a odporca včas doručil navrhovateľke rozhodnutie o okamžitom zrušení pracovného pomeru dňa 23.6.2006“.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podala navrhovateľka dovolanie. Navrhla napadnuté rozhodnutie zmeniť tak, že rozsudok súdu prvého stupňa bude potvrdený a odporcovi bude uložená povinnosť zaplatiť jej náhradu trov konania. Dovolanie odôvodnila dovolacím dôvodom podľa § 241 ods. 2 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku, zákon č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov (O.s.p.), t.j. tým, že napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. V závere dovolania zhrnula dôvody, pre ktoré napadá rozsudok odvolacieho súdu, tak, že podľa jej názoru odvolací súd pri hodnotení dokazovania a právnom hodnotení veci nerešpektoval základné práva zamestnanca, poprel základné zásady vyplývajúce zo Zákonníka práce (najmä zásadu koncentračnú podľa § 70 a preklúziu podľa § 68 ods. 2) ustanovené na ochranu zamestnanca pred zamestnávateľom pri generovaní a dodatočnom upresňovaní dôvodov skončenia pracovného pomeru. Podľa navrhovateľky odvolací súd nebol pri svojom rozhodovaní nestranný, keď prevzal tvrdenia odporcu bez toho,

aby tieto boli podložené nestrannými a objektívnymi dôkazmi, čím „zbavil odporcu dôkaznej povinnosti“. Odvolací súd zároveň nezohľadnil výnimočnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a závažných následkov, ktoré takýto úkon bez pochybností má na osobu zamestnanca a jeho existenciu, nakoľko pri takomto právnom úkone mal odvolací súd od odporcu vyžadovať okrem preukázania zvýšenej intenzity porušenia povinnosti zamestnanca tiež dôsledné dodržiavanie spomenutých zásad a práv zamestnanca. V odôvodnení dovolania, okrem iného, uviedla, že odvolací súd nesprávne kumuloval obidva skutky. Okrem toho, že prvý skutok nemôže byť spôsobilým dôvodom na skončenie pracovného pomeru, „kumulácia v danom prípade predstavuje obchádzanie zákona, § 68 ods. 2 Zákonníka práce, keď zamestnávateľ svojvoľne na úkor právnej istoty a práv zamestnanca môže využiť prakticky bez časového obmedzenia ‚odložené‘ - ‚staršie‘ skutky zamestnanca na ‚zvýšenie‘ intenzity niektorého z nedávnych porušení pracovných povinností za účelom skončenia PP, a to bez ohľadu na fakt, že oba skutky (...) zjavne vec ani časovo nesúvisia“.

Odporca navrhol dovolanie navrhovateľky zamietnuť, pretože ním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu je správny.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie je opodstatnené.

Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je v porovnaní so skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce výnimočným opatrením [a to aj napriek tomu, že v čase od 1. júla 2003 (zákon č. 210/2003 Z.z.) do 1. septembra 2007 (zákon č. 348/2007 Z.z.) bolo slovo „výnimočne“ z ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce dočasne vypustené]. Zamestnávateľ môže preto skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno považovať (s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti) za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával. Výnimočnosť toho opatrenia zvyrazňuje aj to, že zamestnávateľ môže skončiť

pracovný pomer v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote [v danej veci vzhľadom na čas okamžitého skončenia v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie (§ 68 ods. 2 Zákonníka práce v znení do 31. augusta 2007)].

V úkone odporcu z 23. júna 2006 adresovanom navrhovateľke sú dôvody okamžité skončenia pracovného pomeru uvedené takto:

„Dňa 22.05.2006 ste prevzali od zamestnávateľa, predsedu predstavenstva Ing. F. Č. príkaz, na základe ktorého Vám zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a v súlade s Interným poriadkom C. C., a.s. uložil vykonanie úloh a činnosti vyplývajúcich Vám z vyššie uvedenej Pracovnej zmluvy. V rozpore s uvedeným príkazom ste nevykonali uloženú úlohu, ktorá spočívala v povinnosti byť k dispozícii prostredníctvom zapnutého služobného mobilného telefónu. Zamestnávateľom ste boli upozornená, že sa jedná o dôležité záujmy zamestnávateľa, v rámci ktorých išlo aj o majetkové hodnoty v rozsahu od 2.600.000,-- Sk do 6.000.000,-- Sk. Uvedeným konaním ste sa v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny. Ďalšieho závažného porušenia pracovnej disciplíny ste sa dopustili v dňoch 5. a 6. júna 2006, kedy ste svojvoľne a bez predchádzajúceho súhlasu udeleného predstavenstvom spoločnosti použili finančné prostriedky spoločnosti účelovo viazané (vrátenie zaplatených úhrad za štúdium pre študentov), na úhradu faktúr vybraným fyzickým a právnickým osobám.“

Odvolací súd vyhodnotil takto odporcom vymedzené konania navrhovateľky, ako „dielčie skutky, ktoré až vo svojom súhrne nadobudli intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny ako dôvodu pre okamžité rozviazanie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP.“ Z odôvodnenia jeho rozhodnutia vyplýva, že tento záver vyvodil z toho, že k obidvom skutkom došlo v čase, kedy spoločnosť odporcu hospodárila so stratou a bolo pre ňu existenčne dôležité dohodnúť sa s partnerskou spoločnosťou o usporiadaní dlhu spoločnosti. Vychádzajúc z uvedeného dospel potom k záveru, že jednomesačná prekluzívna lehota začala plynúť až 6. júna 2006 a odporca tak 23. júna 2006 včas doručil navrhovateľke okamžité skončenie pracovného pomeru. Tento záver ale dovolací súd nepovažuje za správny.

Odvolací súd síce správne ustálil, že v ustanovení § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce kvalifikované porušenia pracovnej disciplíny (závažné porušenie pracovnej disciplíny)

sa nemusí naplniť jedným (jediným) skutkom zamestnanca a že môže byť naplnené aj jeho „dielčimi skutkami“, predmetný záver ale nesprávne aplikoval na danú vec a chybné preto ustálil, že jednomesačná prekluzívna lehota začala plynúť až 6. júna 2006, t.j. odo dňa, keď sa odporca dozvedel o tom, že sa navrhovateľka dopustila druhého skutku.

Pri niekoľkých (menej závažných) porušeníach pracovnej disciplíny (ktoré až v ich súhrne naplňujú znaky závažné porušenia pracovnej disciplíny) plynie prekluzívna lehota, v ktorej zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom, od ostatného porušenia pracovnej disciplíny iba v prípade, ak medzi jednotlivými porušeniami pracovnej disciplíny je primeraná objektívna časová a vecná súvislosť, z ktorej možno vyvodiť záver o slede jednotlivých na seba nadväzujúcich porušení pracovnej disciplíny. O takú súvislosť ide napr. vtedy, keď zamestnanec mal niekoľko krátkodobých absencií, z ktorých ani jedna sama osebe by nebola dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, ale v súhrne predstavujú závažné porušenie pracovnej disciplíny (porovnaj napr. V 2/1976).

V danej veci o takýto sled porušení pracovnej disciplíny navrhovateľkou dňa 22. mája 2006 (nebola telefonicky zastihnuteľná) a v dňoch 5. a 6. júna 2006 (svojvoľne nakladala s finančnými prostriedkami) ale nešlo. Spájanie predmetných porušení pracovnej disciplíny len s prihliadnutím na neutešnú finančnú situáciu odporcu v čase porušení, nebolo náležité. Odvolací súd inú objektívnu časovú a vecnú súvislosť konaní navrhovateľky neustálil.

Vzhľadom na uvedené, bolo potrebné plynutie prekluzívnej lehoty posúdiť pri každom z uvedených skutkov samostatne. Po prípadnom zistení, že pri jednom z niekoľkých porušení pracovnej disciplíny, za ktoré bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer, v čase tohto skončenia už uplynula prekluzívna doba, súd posúdi, či ostatné porušenia pracovnej disciplíny ešte odôvodňujú skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom. V tejto súvislosti je ale potrebné pripomenúť, že podľa odvolacieho súdu porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľkou nadobudli intenzitu závažného porušenia „až vo svojom súhrne“.

Treba síce prisvedčiť odvolaciemu súdu, že pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa musí prihliadnuť k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastával, k jeho doterajšiemu postoju pri plnení pracovných úloh, k času a situácii, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia

konkrétnych povinností zamestnancom, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod., bezdôvodne však v tejto súvislosti vytýka súdu prvého stupňa, že sa nezaoberal tvrdeniami odporcu, že navrhovateľka sa opakovane aj v minulosti dopustila porušení pracovnej disciplíny a sám pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny prihliadol na tvrdenia odporcu, že navrhovateľka sa už aj v minulosti niekoľkokrát porušila pracovnú disciplínu. Tieto ďalšie porušenia totiž neboli predmetom dokazovania a ak ich odvolací súd považoval za preukázané a z nich vychádzal pri posudzovaní intenzity konaní navrhovateľky, urobil tak v rozpore s procesnými predpismi.

Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd sa nestotožňuje s právnymi závermi odvolacieho súdu a z tohto dôvodu jeho dovolaním navrhovateľky napadnutý rozsudok, ktorý je v uvedenom zmysle založený na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), svojím uznesením (§ 243b ods. 4 O.s.p.) zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

P o u č e n i e: Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 13. novembra 2009

JUDr. Ladislav G ó r á s z, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Nina Dúbravčíková