



**R O Z S U D O K**  
**V M E N E S L O V E N S K E J R E P U B L I K Y**

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a členov senátu JUDr. Ladislava Górásza a JUDr. Sone Mesiarkinovej, v právnej veci žalobcu **Ing. M. P.**, bývajúceho v K., zastúpeného JUDr. A. L., advokátkou v K., proti žalovanému **I. C. S., s.r.o. v likvidácii**, so sídlom v K., zastúpenému JUDr. T. V., advokátkou v K., **o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Košice II pod sp.zn. 24 C 370/2002, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 19. septembra 2007, sp.zn. 5 Co 210/2007, takto

**r o z h o d o l :**

Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného **z a m i e t a** .

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania 51,40 eur k rukám JUDr. A. L., advokátky v K., do troch dní.

**O d ô v o d n e n i e**

Okresný súd Košice II rozsudkom z 28. marca 2007, č.k. 24 C 370/2002 – 115 v spojení s doplňujúcim rozsudkom zo 7. júna 2007 č.k. 24 C 370/2002 - 135 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 4. júla 2002 dané žalovaným žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Žalobcu zaviazal nahradiť žalovanému trovy konania 7 043 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Doplňujúcim rozsudkom priznal svedkovi G. V. svedočné

vo výške 194 Sk a nariadil učitárni súdu, aby v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku vyplatila svedočné zo štátnych prostriedkov. Súčasne zaviazal žalobcu na náhradu trov štátu vo výške 194 Sk. Na základe vykonaného dokazovania súd prvého stupňa dospel k záveru, že návrh žalobcu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je nedôvodný. Z listinných dôkazov, najmä z výpisu z obchodného registra ako aj z výpovedí účastníkov konania bolo nesporné, že žalobca bol od 27. januára 1998 do 5. apríla 2005 spoločníkom žalovaného a od 27. januára 1998 až do odvolania (26. apríla 2002) aj konateľom žalovaného. Súd mal za preukázané, že žalobca bol zároveň aj zamestnancom žalovaného od 1. mája 1998 do 5. júna 2002, a to vo funkcii riaditeľa, resp. výkonného riaditeľa žalovaného na základe platnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. apríla 1998 a dohody o zmene práce pracovnej zmluvy zo dňa 29. decembra 1998. Žalobcovi bola počas celej doby trvania pracovného pomeru vyplácaná aj mzda, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Za takéto porušenie pracovnej disciplíny považoval žalovaný konanie žalobcu spočívajúce v neprítomnosti žalobcu na pracovisku dňa 5. júna 2002, keď nemal súhlas zamestnávateľa na čerpanie dovolenky a odcudzenie hnutelných vecí patriacich do vlastníctva žalovaného. Súd prvého stupňa neúčast' žalobcu na pracovisku dňa 5. júna 2002 posúdil ako porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, pretože žalobca úmyselne s vedomím, že nemá súhlas žalovaného na čerpanie dovolenky, potvrdený dovolenkovým lístkom, nenastúpil do práce. Obrana žalobcu spočívajúca v tom, že telefonicky požiadal o čerpanie dovolenky a bolo mu konateľom žalovaného Š. M. aj povolené čerpanie dovolenky, pričom išlo o obvyklý spôsob žiadosti o čerpanie dovolenky u žalovaného, podľa názoru súdu nebola dôvodná. Zo zhodných tvrdení žalobcu a konateľa žalovaného Š. M. vyplynulo, že žalobca skutočne požiadal o čerpanie dovolenky, ale Š. M. poprel, že mu povolil čerpať dovolenku, naopak, vyslovene nesúhlasil a žalobca napriek nesúhlasu čerpal dovolenku. Okrem uvedeného v konaní vypočúvaní svedkovia nepotvrdili, že telefonická žiadosť o čerpanie dovolenky bol bežný postup u žalovaného. Podľa svedkyne Z. išlo len o výnimočné prípady a podľa svedka W. to bolo len z dôvodu vzdialenosti jednotlivých prevádzok. Navyše žalobca sa takéhoto porušenia pracovnej disciplíny dopustil z dôvodu zariaďovania vlastných podnikateľských aktivít, ktoré boli zhodné s podnikateľskými aktivitami žalovaného. Konanie žalobcu spočívajúce v prisvojení si hnutelných vecí, patriacich do vlastníctva žalovaného súd prvého stupňa nepovažoval za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, nakoľko toto konanie žalobcu žalovaný nepreukázal. Okrem toho tento dôvod okamžitého skončenia bol neurčitý, nebol

vymedzený tak, aby z neho bolo zrejmé kedy a akým spôsobom mal žalobca porušiť uvedeným konaním pracovnú disciplínu. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Košiciach na odvolanie žalobcu rozsudkom z 19. septembra 2007 sp.zn. 5 Co 210/2007, zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v spojení s doplňujúcim rozsudkom č.k. 24 C 370/2002-135 zo dňa 7. júna 2007 tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané žalovaným dňa 4. júla 2002 je neplatné. Potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa v prevyšujúcej časti vo veci samej. Zmenil rozsudok vo výroku o trovách konania tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi trovy celého konania k rukám jeho právnej zástupkyne Mgr. E. L. v sume 7 672,50 Sk a JUDr. A. L. v sume 3 096 Sk, v lehote do troch dní. Zmenil výrok o trovách štátu tak, že trovy štátu v sume 194 Sk je povinný zaplatiť žalovaný do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Mal za to, že súd prvého stupňa v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav vo veci, vec však nesprávne právne posúdil. Uviedol, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom (§ 68 ods. 1 písm. b/ zák.č. 311/2001 Z.z., ďalej len „Zákonníka práce“). Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod, tak aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v stanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť. Podľa § 109 ods. 2 Zákonníka práce, za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni. Neospravedlnené zameškanie kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Aby mohlo byť porušenie pracovnej disciplíny aplikované na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí tu ísť o zavinené porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Hodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny patrí výlučne súdu. Súd pri tomto hodnotení nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku, resp. v internom predpise hodnotí konanie zamestnanca, ktoré je dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru Zákon tu ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým skončením alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či od zamestnávateľa možno spravodlivo žiadať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho aj napriek tomu pokračoval. Odvolací súd k samotnej intenzite hrubého porušenia pracovnej disciplíny, ktorej sa mal dopustiť žalobca uviedol, že bolo v konečnom dôsledku na žalovanej

preukázať to, či žalobca ako zamestnanec sa dopustil hrubého porušenia pracovných povinností vyplývajúcich z obsahu pracovného pomeru. Odvolací sa stotožnil s názorom súdu prvého stupňa, keď konanie žalobcu spočívajúce v prisvojení si hnuiteľných vecí patriacich do vlastníctva žalovaného, nepovažoval za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, lebo toto konanie žalobcu následne žalovaný nepreukázal. Tak ako súd prvého stupňa, mal za to, že tento dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol neurčitý, nebol vymedzený tak, aby z neho bolo zrejmé kedy a akým spôsobom mal žalobca porušiť pracovnú disciplínu. Napokon aj právna zástupkyňa žalovaného na odvolacom pojednávaní uviedla, že podľa nej prisvojenie si vecí od žalovaného, znamenalo privlastniť si ich do vlastníctva. Z uvedeného vyplynulo, že nie je možné v okamžitom skončení pracovného pomeru, ktorý je dôležitým právnym úkonom, vymedzovať skutok tak, že údajne žalobca si prisvojil predmety podľa prílohy v nadobúdacej hodnote 244 996,85 Sk, ktoré sú vlastníctvom spoločnosti I. C. S., s.r.o., lebo jednak si ich nemohol prisvojiť do svojho vlastníctva a bolo na žalovanej preukázať, či mu boli vydané na používanie oproti podpisu na evidenčnej karte a podobne. Odvolací súd však zaujal v otázke porušenia disciplíny zo strany žalobcu jeho neospravedlnenou absenciou dňa 5. júna 2002 na pracovisku odlišný právny záver ako súd prvého stupňa. Podľa názoru odvolacieho súdu, ak bolo možné postihnúť žalobcu krátením dovolenky podľa § 109 ods. 2 Zákonníka práce, alebo iným spôsobom s ním skončiť pracovný pomer, mal tak žalovaný urobiť, pretože v žiadnom prípade podľa ustálenej súdnej praxe za jednu neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) nemožno okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Preto rozsudok súdu prvého stupňa zmenil čiastočne vo veci samej tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané žalovaným dňa 4. júla 2002 je neplatné. V prevyšujúcej časti vo veci samej, pokiaľ žalobca žiadal, aby súd prvého stupňa určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, ani zo žaloby, ani z ďalších prejavov žalobcu nevyplývalo, ako odôvodnil naliehavý právny záujem na takomto určení, pretože v prípade vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo Zákonníka práce (ex lege) vyplýva, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce). V tejto časti odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil ako vecne správny podľa § 219 O.s.p., pretože súd prvého stupňa žalobu žalobcu vo veci samej zamietol v celom rozsahu. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti rozsudku, v časti výroku, ktorým odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvého stupňa, podal dovolanie žalovaný, ktorý ho žiadal v tejto časti zrušiť a vrátiť na ďalšie

konanie. Namietal, že rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti nie je vecne a právne správny preto, lebo spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci a na nedôslednom posúdení skutkového stavu veci. Odvolací súd nesprávne vyhodnotil vykonané dôkazy, v dôsledku čoho je konanie postihnuté i inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolací súd bližšie nezdôvodnil konanie žalobcu a podľa ktorých kritérií posudzoval intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, v čom žalovaný videl nedôslednosť pri posúdení skutkového stavu, najmä za stavu, kedy sa odvolací súd odchyľil od záverov súdu prvého stupňa. V podstate odvolací súd len skonštatoval, že žalovaný – zamestnávateľ mal za neospravedlnenú zmeškanú zmenu krátiť žalobcovi dovolenku. Žalovaný bol toho názoru, že tento právny záver súdu nie je správny, pretože žalovaný ako zamestnávateľ posúdil správanie žalobcu vzhľadom na okolnosti, za ktorých k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, prihliadol na stupeň intenzity, najmä na zavinené správanie žalobcu, ktoré bolo proti podnikateľským záujmom žalovaného a zhodnotil konanie žalobcu ako porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Ustanovenia § 109 ods. 2 Zákonníka práce síce uvádza, že za každú neospravedlnenú zmeškanú zmenu môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku, ale podľa názoru žalovaného je na zamestnávateľovi, či sa rozhodne pre túto alternatívu, nakoniec je to uvedené v zákonnom ustanovení slovom „môže“ a nie, že je to povinnosťou zamestnávateľa. Žalovaný preukázal v súdnom konaní na prvom stupni, že žalobca nebol oprávnený konať v mene žalovaného a vôbec nemal oprávnenie na prerokovanie problematiky váženia kamiónov na hraničných priechodoch so S. S. C., ktorú činnosť vykonával žalobca 5. júna 2002, táto jeho iniciatíva smerovala proti záujmom žalovaného, žalobca sledoval len svoj prospech, pretože už v tom čase založil spoločnosť S. s.r.o. s tým istým predmetom činnosti. Žalobca ďalej konal v rozpore s § 81 písm. d/ Zákonníka práce, keď si prisvojil majetok žalovanej spoločnosti, konkrétne veci v hodnote 244 996,85 Sk, zoznam ktorých tvoril prílohu predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru. To, že majetok patriaci žalovanej spoločnosti si prisvojil a je v jeho moci, dokazovalo jeho tvrdenie v žalobe, keď uviedol, že tento na požiadanie vráti. Prisvojenie si majetku, ktorý vlastnícky patrí žalovanej spoločnosti, považoval dovolateľ tiež za hrubé porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. Dovolateľ namietal aj to, že odvolací súd sa v odôvodnení rozsudku nevysporiadal s jeho námietkou, že medzi účastníkmi konania nevznikol pracovný pomer. resp. že išlo o fakticky pracovný pomer spočívajúci na vadách pracovnej zmluvy, a teda o neplatný pracovný pomer, pretože neboli dodržané zákonné podmienky na jeho založenie. V závere dovolateľ uviedol, že medzi ním a žalobcom bol faktický pracovný pomer resp. pracovný pomer vôbec nevznikol.

Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu žalovaného ho žiadal zamietnuť. Mal za to, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu je správny po vecnej i právnej stránke a žiadal priznať náhradu trov dovolacieho konania.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 2 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného nie je dôvodné.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. dovolaním je možné napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľ obsahovo vymedzil (§ 242 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a/ až d/ O.s.p. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, ibaže by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd je podľa zákona (§ 242 ods. 1 O.s.p.) viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi a obligatórne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p., a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale aj podľa ich obsahu.

Vzhľadom na vyššie uvedenú zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). Výskyt žiadnej uvedenej vady dovolací súd v konaní nezistil a ani dovolateľ takúto vadu nenamietal.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak na ňu dovolanie nepoukazuje, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej základom je porušenie iných procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní.

Procesné vady konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p. nevyšli v dovolacom konaní najavo.

Z obsahu dovolania žalovaného vyplýva, že tento ako dovolací dôvod uplatňuje ustanovenie § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., t.j. nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval správny predpis, ale ho nesprávne vyložil.

Vzhľadom na viazanosť odvolacieho súdu uplatneným dovolacím dôvodom, predmetom dovolacieho prieskumu bolo posúdenie veci v otázke neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorým v Zákonníku práce predpísaným spôsobom mal skončiť žalovaný pracovný pomer so žalobcom.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (viď § 74 Zákonníka práce). Z ustanovenia § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený.

Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený.

K samotnému porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce),

pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. 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 dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

V preskúmvanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru síce porušil pracovnú disciplínu, keď čerpal jeden deň (5. júna 2002) dovolenku, napriek tomu, že túto iba telefonicky nahlásil a nebolo v konaní nesporne preukázané, vzhľadom na nejednoznačné výpovede účastníkov a svedkov, že takáto prax bola v spoločnosti žalovaného tolerovaná, avšak správne odvolací súd vyhodnotil toto porušenie pracovnej disciplíny ako predvídateľné v pracovnoprávných vzťahoch, upravených Zákonníkom práce, a to sankciou priamo reagujúcou na takéto

porušenie pracovnej disciplíny v § 109 ods. 2, Zákonník práce. I keď je možné súhlasiť s tvrdením dovolateľa, že uvedené zákonné ustanovenie takýto postup pri neospravedlnenej absencii (krátenie dovolenky zamestnancovi o 1 až 2 dni) uvádza ako dispozíciu (možnosť) zamestnávateľa použiť túto sankciu, dovolací súd sa stotožnil i so záverom odvolacieho súdu, že jeden deň neospravedlnenej absencie nie je takým závažným porušením pracovnej disciplíny, vzhľadom na pracovnú náplň a funkciu žalobcu, ktorá by mala za následok výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, akým je okamžité skončenie pracovného pomeru.

Dovolací súd ďalej poukazuje na tú skutočnosť, že v okamžitom skončení pracovného pomeru daného dňa 4. júla 2002 žalovaným žalobcovi je uvedený ako dôvod „obzvlášť hrubého porušenia pracovnej disciplíny“ to, že žalobca nebol dňa 5. júna 2002 v práci, svoju prítomnosť neospravedlnil, a preto mu bola vykázaná neospravedlnená absencia. Už hore dovolací súd uviedol, že dôvod uvedený v okamžitom skončení nie je možné neskôr meniť, a teda ani rozširovať, tak ako to žalovaný urobil v konaní pred súdom a nesprávne i súd prvého stupňa na tieto rozširujúce dôvody, neuvedené v písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru prihliadal. Okolnosť, že v deň, kedy žalovaný čerpal dovolenku, ktorá mu nebola zákonným spôsobom odsúhlasená, mal vybavovať pracovné záležitosti, ktoré mali byť v rozpore so záujmom žalovaného, nie je uvedená ako dôvod v okamžitom skončení pracovného pomeru, a preto ani na takúto skutočnosť nemohol súd prihliadať a v podstate od tejto skutočnosti odvodzovať väčšiu intenzitu závažného porušenia pracovných povinností zo strany žalobcu.

Správne súd prvého stupňa ako aj odvolací súd vyhodnotili ďalší dôvod, uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru, a to prisvojenie si predmetov podľa prílohy v nadobúdacej hodnote 244 996,85 Sk, ktoré mali byť vlastníctvom spoločnosti, ako dôvod, ktorý bol nejasný, nekonkrétny a v konečnom dôsledku i nepreukázaný zo strany žalovaného.

Pokiaľ dovolateľ namietal, že sa odvolací súd nevysporiadal s právnym posúdením, či medzi účastníkmi vznikol pracovný pomer, túto jeho námietku dovolací súd nepovažoval za dôvodnú, nakoľko tak súd prvého stupňa ako aj odvolací súd mali za preukázané a uviedli to i v písomnom vyhotovení svojich rozhodnutí, že žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe platnej pracovnej zmluvy zo dňa 30. apríla 1998 a dohody o zmene pracovnej zmluvy z 29. decembra 1998, pričom bola žalobcovi riadne vyplácaná v pracovnej zmluve

dohodnutá mzda. Naviac i žalovaný rozviazal pracovný pomer so žalobcom v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to okamžitým skončením pracovného pomeru zamestnávateľa so zamestnancom, a svoj právny úkon v tomto smere nikdy nenamietal a jeho platnosť nespochybnil, naopak, trval v celom konaní na tom, že žalobca ako zamestnanec sa mal riadiť pokynmi nadriadeného pracovníka vo vzťahu k žiadosti o dovolenku a dodržiavať povinnosti vymedzené pre zamestnanca v § 81 Zákonníka práce.

Z uvedeného vyplýva, že dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. nie je daný a keďže neboli zistené ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 O.s.p., ktoré by mali za následok nesprávnosť dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

V dovolacom konaní vzniklo žalobcovi právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanému, ktorý úspech v dovolacom konaní nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd mu priznal náhradu trov právneho zastúpenia v dovolacom konaní v zmysle vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov za jeden úkon právnej služby poskytnutej vypracovaním písomného vyjadrenia k dovolaniu vo výške 45,50 eur, čo spolu s režijným paušálom (5,90 eur) predstavuje spolu 51,40 eur.

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

**V Bratislave 29. septembra 2009**

**JUDr. Vladimír M a g u r a , v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia : Nina Dúbravčíková