

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **M.**, bývajúceho v K., zastúpeného JUDr. N. B., advokátkou v K., proti žalovanej **S.**, so sídlom v N., IČO : X., zastúpenej Mgr. J. K., advokátom v K., **o určenie neplatností výpovedí**, vedenej na Okresnom súde Komárno pod sp. zn. 10 C/95/2005, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Nitre zo 4. júla 2007 sp. zn. 5 Co/226/2006, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Nitre zo 4. júla 2007 sp. zn. 5 Co/226/2006 **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 Komárno rozsudkom z 19. mája 2006 č. k. 10 C/95/2005 – 176 určil neplatnými výpovede zo dňa 04.05.2005 dané podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre opätovné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. O práve na náhradu trov konania rozhodol tým spôsobom, že žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania vo výške 6.640,- Sk. Rozhodnutie vo veci samej odôvodnil tým, že z výsledkov vykonaného dokazovania vyplynul záver, že jedna z dvoch výpovedí z rovnakého dňa, 04.05.2005, je neplatnou bez ohľadu na skutočné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom vzhľadom k tomu, že disciplinárnym opatrením možno pre ten istý skutok postihnúť pracovníka len raz. K uvedenému záveru dospel na základe skutočností, že skutkové vymedzenia rozdielnych výpovedných dôvodov v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce - opätovné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v

jednej z výpovedí a závažné porušenie pracovnej disciplíny v druhej z výpovedí - sú rovnakými. Dva skutky z troch vo výpovediach uvedených : 1/ nedodržanie začiatku pracovnej doby dňa 17.02.2005 v čase od 7.00 hod. do 7.20 hod., o ktorom sa právna predchodkyňa žalovanej dozvedela v deň kontroly dochádzky dňa 17.02.2005 a 2/ nedodržanie príkazu riaditeľa č. 13/2004 z 23.01.2004 spočívajúce v nedostatočnom vedení evidencie pracovnej pohotovosti, o ktorom sa právna predchodkyňa žalovanej dozvedela 03.03.2005, nemohla žalovaná, podľa názoru súdu prvého stupňa, použiť dôvodom výpovede, nakoľko zmeškala dvojmesačnú lehotu od momentu, kedy sa právna predchodkyňa žalovanej o týchto porušeníach pracovnej disciplíny dozvedela. Tretí bezprostredný rovnaký dôvod oboch výpovedí, neospravedlnená absencia žalobcu na pracovisku v dňoch 21. - 22.03.2005 a 29. - 30.03.2005, nebol v zmysle § 111 ods. 1 Zákonníka práce daným a obe výpovede z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2005, doručené žalobcovi dňa 04.05.2005 odmietnutím, sú neplatné. K uvedenému záveru dospel na základe skutočností, že čerpanie dovolenky a náhradného voľna žalobcovi určila právna predchodkyňa žalovanej, N. tým, že konkludentne súhlasila s čerpaním dovolenky a náhradného voľna po predchádzajúcom oznámení čerpania oboch s dostatočným časovým predstihom žalobcom. Zohľadnil tiež skutočnosti, že neurologické oddelenie, ktorého bol žalobca primárom, žalobca v čase svojej neprítomnosti na pracovisku personálne zabezpečil a žalovaná nemala dôvod nepovolit' mu čerpanie dovolenky a náhradného voľna. Tvrdenie právnej predchodkyne žalovanej o tom, že o čerpaní dovolenky a náhradného voľna žalobcom, mohla rozhodnúť až po skončení jeho práceneschopnosti, vyhodnotil účelovým a nepodloženým, nakoľko v prípade odôvodnených dôvodov zamestnávateľa mala právna predchodkyňa žalovanej možnosť žalobcu odvolať z dovolenky. Zároveň vychádzal z obvyklej praxe udeľovania dovoleniek a náhradného voľna najneskôr v deň ich čerpania, na základe aj len telefonической žiadosti, ktorá vyplynula zo svedeckej výpovede M., vykonávajúcej v rozhodnom období funkciu námestníčky právnej predchodkyne žalovanej. Z jej výpovede podporne vyplynul záver o neexistencii prípadu neudelenia náhradného voľna a dovolenky primárovi oddelenia. Podľa názoru súdu, žalobca sa dôvodne domnieval, že mu právna predchodkyňa žalovanej schválila čerpanie dovolenky a náhradného voľna, tým viac, že sa mal zúčastniť vopred plánovaného zájazdu do Maroka organizovaného cestovnou kanceláriou, o ktorej skutočnosti právna predchodkyňa žalovanej vedela. Napokon súd vychádzal aj zo skutočnosti, že žalobca bol neprítomným v práci od 21.03.2005 do 03.04.2005, pričom žalovaná kvalifikovala neospravedlnenými absenciami len jeho neprítomnosť na pracovisku v dni 21. - 22.03.2005 a 29. - 30.03.2005, pričom tvrdila, že mu

čerpanie dovolenky a náhradného voľna neschválila počas celého tohto obdobia. Ak by jej tvrdenie bolo pravdivým, považovala by všetky dni neprítomnosti žalobcu v práci neospravedlnenou absenciou. O práve na náhradu trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O. s. p. a v konaní úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov konania vo výške odmeny a náhrady advokátky za jeho právne zastupovanie.

Krajský súd v Nitre, konajúci o odvolaní žalovanej, rozhodol rozsudkom zo 4. júla 2007 sp. zn. 5 Co/226/2006, ktorým rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej zmenil tak, že žalobu zamietol a o práve na náhradu trov konania rozhodol tak, že žalovanej nepriznal náhradu trov konania. Stotožnil sa so skutkovým stavom zisteným súdom prvého stupňa vyplývajúcim z výsledkov vykonaného dokazovania, ale nesúhlasil s jeho právnym posúdením, pretože súd prvého stupňa na zistený skutkový stav aplikoval, podľa jeho názoru, správnu právnu normu, ktorú ale nesprávne vyložil. Podľa názoru odvolacieho súdu, zhodného so súdom prvého stupňa, obe výpovede dané právnou predchodkyňou žalovanej žalobcovi dňa 04.05.2005, v ktorý deň mu boli aj doručené ich odmietnutím, nie sú totožné, avšak obsahujú totožné dôvody. V jednej z výpovedí rovnaké dôvody považovala právna predchodkyňa žalovanej za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a v druhej výpovedi za hrubé (závažné) porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd vyslovil názor, že dokazovanie súd prvého stupňa ku všetkým trom dôvodom naplnenia porušenia pracovnej disciplíny vykonal, ale v odôvodnení rozsudku právne posúdil len jeden z nich, neospravedlnenú absenciu žalobcu. Keďže však považoval daným práve tento dôvod výpovede, spočívajúci v neospravedlnenej absencii žalobcu, rozsudok súdu prvého stupňa nezrušil. Samotná neprítomnosť žalobcu na pracovisku, kvalifikovaná neospravedlnenou absenciou, je dôvodom pre ktorý by so žalobcom mohla právna predchodkyňa žalovanej okamžite skončiť pracovný pomer, pretože súhlas k čerpaniu dovolenky právnou predchodkyňou žalovanej nebol daným, ktorý nemožno považovať konkludentným spôsobom jeho udelenia. Neprítomnosť zamestnanca na pracovisku považovaná neospravedlnenou absenciou je závažným porušením pracovnej disciplíny, ktorá je tiež dôvodom výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. O práve na náhradu trov konania rozhodol v zmysle § 224 ods. 1 O. s. p. podľa § 142 ods. 1 O. s. p. a § 150 O. s. p. a úspešnej žalovanej nepriznal náhradu trov konania, vzhľadom ku charakteru sporu a okolnostiam prípadu, ktoré videl v tom, že žalobca je nezamestnaný a pripravuje sa na výkon inej zárobkovej činnosti.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podal včas dovolanie žalobca. Navrhol, aby dovolací súd zrušil napadnutý rozsudok a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Prípustnosť dovolania vyvodzoval z ustanovenia § 238 ods. 1 O. s. p., nakoľko rozsudkom odvolacieho súdu bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa a dôvodnosť ustanovením § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p., pretože rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Správny považoval právny záver súdu prvého stupňa o neplatnosti jednej z dvoch výpovedí z rovnakého dňa, 04.05.2005, bez ohľadu na to, či sa žalobca skutočne dopustil porušenia pracovnej disciplíny, nakoľko zamestnanca je možné disciplinárne postihnúť za ten istý skutok len raz, pretože obe výpovede boli založené na rovnakých skutkoch. Na rozdiel od tohto právneho názoru súdu prvého stupňa, odvolací súd duplicitné použitie toho istého výpovedného dôvodu v oboch výpovediach akceptoval. Nesprávnym právnym názorom odvolacieho súdu bol aj záver o tom, že súd prvého stupňa sa zaoberal len jedným zo skutkov dôvodu výpovede z pracovného pomeru, ktorým bola neospravedlnená absencia, pretože aj z odôvodnenia rozsudku súdu prvého stupňa vyplýva, že súd prvého stupňa vyhodnotil použitie dvoch v poradí prvých výpovedných dôvodov v oboch výpovediach : neprítomnosť žalobcu v práci dňa 17.02.2005 od 07.00 hod do 07.20 hod. a nedodržanie príkazu riaditeľa č. 13/2004 z 23.01.2004 žalobcom, o ktorej sa právna predchodkyňa žalovanej dozvedela 03.03.2005, v rozpore s ustanovením § 63 ods. 3 a 5 Zákonníka práce, preto sa nimi bližšie nezaoberal. Zamietnutím žaloby o určenie dvoch výpovedí z pracovného pomeru, sa stali obe platnými, čím vznikla situácia právnej neistoty, ktorá je zároveň v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a nie je možné určiť, na základe ktorej z nich pracovný pomer žalobcu skončil. Nesprávne vyhodnotil odvolací súd aj výpoveď svedkyne M., rozhodujúcej o čerpaní dovoleniek a náhradného voľna primármi oddelení. Z jej výpovede vyplynulo, že pokiaľ by mala vedomosť o skončení práceneschopnosti žalobcu, bola by s čerpaním náhradného voľna a dovolenky súhlasila, pretože nemala dôvod s ním nesúhlasiť a zároveň potvrdila, že pracovisko - oddelenie neurológie žalobca riadne zabezpečil po každej stránke. Zároveň svedkyňa potvrdila, že sa nikdy nestalo, aby primárovi oddelenia nebola schválená dovolenka. Odvolací súd vyhodnotil výpoveď tejto svedkyne len v časti, v ktorej tvrdila, že ak by sa žalobca bol telefonicky informoval, bola by s čerpaním dovolenky súhlasila. Poukázal na zámernú nečinnosť právnej predchodkyne žalovanej v prípade udelenia súhlasu s čerpaním náhradného voľna a dovolenky žalobcom vzhľadom na zhoršenie ich vzájomných vzťahov, ktoré vyvrcholilo výpoveďami. Nesprávnym právnym názorom odvolacieho súdu, podľa dovolateľa, je aj vyhodnotenie len niektorých dní z celého obdobia jeho

neprítomnosti na pracovisku z dôvodu nesúhlasu s čerpaním dovolenky a náhradného voľna neospravedlnenými absenciami, keď súhlas k ich čerpaniu právna predchodkyňa žalovanej, podľa jej tvrdenia, nedala ani na jeden z týchto viacerých dní.

Žalovaná svoju zákonnú možnosť vyjadriť sa k dovolaniu žalobcu nevyužila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.), po zistení, že dovolanie podal účastník konania proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O. s. p.), zastúpený advokátkou (§ 241 ods. 1 O. s. p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O. s. p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu vyplývajúcom z § 242 ods. 1 O. s. p. a dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu nie je správny.

Z ustanovenia § 242 ods. 1 O. s. p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania a uplatneným dovolacím dôvodom vrátane jeho obsahového vymedzenia; obligatórne sa zaoberá len vadami konania vymedzenými v § 237 O. s. p. a inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Vady podľa § 237 O. s. p. (spočívajúce v nedostatku právomoci súdu, spôsobilosti byť účastníkom konania, riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, v prekážke veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, v chýbajúcom návrhu na začatie konania, hoci bol potrebný, v odňatí možnosti účastníka konať pred súdom a v rozhodovaní vylúčeným sudcom, či v konaní súdom nesprávne obsadeným), neboli žalobcom namietané a nevyplývajú ani z obsahu spisu. Dovolací súd nezistil ani iné vady, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd pristúpil ku skúmaniu vecnej správnosti napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu uplatneného žalobcom (napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci), vrátane jeho obsahového vymedzenia. Nezaoberal sa pritom právnymi otázkami žalobcom nenamietanými.

Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje

právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie veci, ktoré dovolateľ uplatnil dôvodom dovolania, môže spočívať v tom, že odvolací súd vec posúdil podľa nesprávneho právneho predpisu, alebo že správne použitý právny predpis nesprávne vyložil, prípadne ho na zistený skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. Pokiaľ dovolateľ namietal, že odvolací súd nesprávne právne vec posúdil, treba uviesť, že uvedená námietka nespôsobuje existenciu vady v zmysle § 237 O. s. p. Námietku účastníka konania, ktorou vytýka súdu existenciu omylu pri aplikácii práva, treba považovať za dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p., ktorý však sám osebe prípustnosť dovolania nezakladá. Skutočnosť, že by rozhodnutie prípadne aj spočívalo na nesprávnom právnom posúdení veci, môže byť len odôvodnením dovolania za predpokladu, ak je toto prípustné, nie však dôvodom jeho prípustnosti podľa § 236 a nasl. O. s. p.

Úlohou dovolacieho súdu v prípade dovolania odôvodneného nesprávnym právnym posúdením veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.) je posúdiť, či odvolací súd na zistený skutkový stav použil správny právny predpis a či ho správne interpretoval. Nesprávne právne posúdenie veci je spôsobilým dovolacím dôvodom vtedy, ak bolo rozhodujúce pre rozhodnutie odvolacieho súdu, t. j. ak na takomto právnom posúdení napadnuté rozhodnutie spočíva.

Rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza zo záveru, že obe výpovede z pracovného pomeru dané právnou predchodkyňou žalovanej žalobcovi sú platnými, na základe naplnenia rozdielnych dôvodov skutkovej podstaty v oboch výpovediach minimálne jedným skutkom z troch v nich uvedených, spočívajúcim v neprítomnosti žalobcu na pracovisku kvalifikovanou neospravedlnenou absenciou, bez povinnosti naplnenia výpovedného dôvodu aj ďalšími dvoma skutkami uvedenými v oboch výpovediach rovnako.

Prejednávanú vec je treba posudzovať vzhľadom k tomu, že právna predchodkyňa žalovanej dala žalobcovi výpoveď listom zo dňa 04.05.2005, ktorý mu bol doručený v rovnaký deň, podľa zákona číslo 311/2001 Z. z., Zákonníka práce, účinného od 1. apríla 2002.

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Je jednostranným adresovaným právnym úkonom, ktorý nadobúda právne účinky doručením druhému účastníkovi bez ohľadu na jeho vôľu. Právne účinky doručenia výpovede nastanú aj vtedy, ak ju zamestnanec odmietne prijať (§ 38 ods. 4 druhá veta Zákonníka práce). Oprávnenými subjektmi dať výpoveď sú zamestnávateľ i zamestnanec. Na základe výpovede sa pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby ustanovenej v § 62. Výpoveď musí spĺňať hmotnoprávne podmienky ku ktorým patrí : - prejav vôle účastníka smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou, ktorého náležitosťou je predovšetkým uvedenie výpovedného dôvodu, - musí mať písomnú formu, - musí sa doručiť druhému účastníkovi; ich nesplnenie zákon spája so sankciou neplatnosti tohto právneho úkonu. Výpoveď nemusí obsahovať výslovné uvedenie výpovednej doby; jej dĺžka a plynutie vyplýva priamo zo zákona (§ 62), je platná aj vtedy, ak v nej výpovedná doba nie je uvedená vôbec alebo je uvedená nesprávne. Doručenie výpovede druhému účastníkovi podľa § 38 podmieňuje jej platnosť a má význam z hľadiska plynutia výpovednej doby, ako aj splnenia podmienky ustanovenej v § 63 ods. 3. Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 je, aby účastníci pracovného pomeru boli pri výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Povinnosť uviesť vo výpovedi výpovedný dôvod má len zamestnávateľ a len z dôvodov taxatívne vymenovaných v Zákonníku práce. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť skutkovo tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1. Musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné príčiny výpovede, aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcel prejaviť, teda ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje. Výpovedný dôvod musí byť preto konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník

vidí realizáciu zákonného dôvodu výpovede tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. Od charakteru toho - ktorého výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 závisí aj miera jeho skutkového vymedzenia. Niekedy ho treba stručne skutkovo vymedziť a niekedy stačí len citácia zákona. Ak je v zákennom výpovednom dôvode obsiahnutých viac skutočností, ktoré sú dôvodom na skončenie pracovného pomeru (napr. § 63 ods. 1 písm. e/), musí byť z výpovede dostatočne zrejmé, na základe ktorej skutočnosti zamestnávateľ tento dôvod uplatnil. Uvedenie výpovedného dôvodu je dôležité aj z hľadiska posúdenia jeho dodatočnej zmeny. Kumulácia viacerých výpovedných dôvodov v jednej výpovedi je prípustná. Je však vylúčené, aby tými istými skutkovými okolnosťami boli súčasne naplnené dva alebo viac výpovedných dôvodov obsiahnutých v jednej výpovedi. Výpovedným dôvodom je vždy určitá skutočnosť. Súd nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú účastník vo výpovedi uvedie. Musí vychádzať z toho, ako je výpoveď skutkovo odôvodnená, a či toto skutkové naplnenie je predpokladom niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v Zákonníku práce.

Podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa odseku 3 citovaného ustanovenia pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Existencia niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce je jednou zo základných podmienok platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ totiž môže dať zamestnancovi výpoveď len z dôvodu, ktorý je uvedený v tomto ustanovení. Výpočet výpovedných dôvodov je taxatívny, ich okruh nemožno meniť a ani niektorý z neho vylúčiť. Výpovedný dôvod, pre ktorý zamestnávateľ dáva

zamestnancovi výpoveď, musí byť vždy uvedený v zrušujúcom písomnom prejave. Ak by výpoveď výpovedný dôvod neobsahovala, je neplatná, a to bez ohľadu na to, či u zamestnanca aj v skutočnosti niektorý z týchto dôvodov existoval. V písomnej výpovedi možno výpovedný dôvod uviesť citáciou príslušného zákonného ustanovenia, ale aj uvedením skutočností, ktoré sa stali dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Neuvedenie príslušného zákonného ustanovenia, ktoré sa stalo dôvodom výpovede, nespôsobuje jej neplatnosť. V prípade, ak niektoré výpovedné dôvody uvedené v tomto odseku obsahujú viac výpovedných dôvodov súčasne, zamestnávateľ je povinný vo výpovedi uviesť, na základe ktorého konkrétneho výpovedného dôvodu dáva zamestnancovi výpoveď. Ak tak neurobí a z obsahu výpovede táto skutočnosť nevyplýva, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. V písomnej výpovedi uvedený dôvod výpovede nemôže zamestnávateľ dodatočne meniť.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnancov vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí ísť o zavinené porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. 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 posudzovaní tohto problému vychádzať. K skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo ak sa dopustil jej porušenia menej závažným spôsobom. 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, posúdenie negatívneho vplyvu porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca na stav pracovnej disciplíny na pracovisku a pod. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď len za predpokladu, že zamestnanca v období posledných šiestich mesiacov písomne upozornil na možnosť výpovede. Z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď len do dvoch mesiacov odo

dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Uvedené lehoty sú lehotami prekluzívnymi, preto po ich márnom uplynutí toto právo zamestnávateľa zaniká (§ 36 ods. 1).

Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Povinnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) Zákonník práce formuluje ako hmotnoprávnu podmienku, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 spôsobuje neplatnosť výpovede (alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru). Platnosť výpovede však neovplyvňuje situácia, ak zamestnávateľ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru prerokoval s príslušným odborovým orgánom a tento v rámci prerokovania vyjadril negatívny postoj k predpokladanej výpovedi (alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru). Prerokovanie zástupcami zamestnancov musí predchádzať okamžiku prejavenia vôle zamestnávateľa (doručenie výpovede, odoslanie výpovede poštou alebo udelenie príkazu príslušnému zamestnancovi, aby písomnosť doručil adresátovi na pracovisku, v byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý).

Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

V súvislosti s čerpaním dovolenky Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi v citovanom ustanovení uvedené povinnosti. Prípadné porušenie týchto povinností nemá za následok neplatné určenie čerpania dovolenky. Dovolenku možno určiť aj na základe plánu dovoleniek, na ktorý nedal predchádzajúci súhlas zástupca zamestnancov. Vyplýva to z ustanovenia odseku 1

v spojení s ustanovením § 17 ods. 2, podľa ktorého právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný zástupca zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. V rozpore s týmto ustanovením nie je ani taká prax, podľa ktorej zamestnanec požiada o udelenie dovolenky a jeho nadriadený (do ktorého právomoci spadá taký úkon) mu dá k čerpaniu dovolenky súhlas; v tomto súhlase je totiž možno vidieť určenie nástupu dovolenky. Pokiaľ však zamestnanec len oznámi, že nastupuje dovolenku, a jeho nadriadený mu neudelil potrebný súhlas, poprípade udelenie súhlasu výslovne odmietol, nemôže ísť o dovolenku.

Podľa § 144 ods. 7 Zákonníka práce o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd.

V prípade, že zamestnávateľ mieni dať výpoveď zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce z niektorého z dvoch dôvodov v ňom vymedzených, ktorý dôvod bol vyjadrený skutočnosťou spočívajúcou v neospravedlnenej absencii zamestnanca, neospravedlnenou absenciou je neprítomnosť zamestnanca v práci len vtedy, ak ju zamestnávateľ kvalifikoval ako neospravedlnenú a ak s jeho stanoviskom vyslovili súhlas zástupcovia zamestnancov. Dohoda zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov znamená ich súčinnosť a spôsob tejto súčinnosti. Rozhodnutie zamestnávateľa (prijaté v dohode s príslušným zástupcom zamestnancov) o tom, že neprítomnosť zamestnanca v práci je neospravedlnenou absenciou, nepredstavuje také opatrenie, ktorým by bol súd viazaný a je preto v právomoci súdu posúdiť správnosť záverov zamestnávateľa. Ide len o skutočnosť (faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon tam, kde to právne predpisy stanovujú, a ktorá nie je sama o sebe spôsobilá privodiť následky v právnych vzťahov účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

V posudzovanej veci právna predchodkyňa žalovanej (N.) dala dňa 04.05.2005 (č. 1. 8 a 9 spisu) žalobcovi dve výpovede z pracovného pomeru. Vo výpovedi z pracovného pomeru uviedla, že so žalobcom končí pracovný pomer pre opätovné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. Skutkovo vymedzila

uplatnený výpovedný dôvod opätovným porušením pracovnej disciplíny troma skutkami : 1/ nedodržaním stanoveného začiatku pracovnej doby dňa 17.02.2005 v čase od 7.00 hod. do 7.20 hod., pričom žalobca nezabezpečil bezporuchový chod neurologického oddelenia, nakoľko sa na neurologickom oddelení nenachádzal žiadny lekár a ani vrchná sestra nevedela, kde sa žalobca nachádzal. K uvedenému porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom prišlo po jej predchádzajúcom porušení tým, že v dňoch 3.11.2004 a 4.11.2004 bez ospravedlnenia žalobca nenastúpil do práce, na ktoré porušenie pracovnej disciplíny bol upozornený listom z 29.12.2004; 2/ Napriek tomu, že už dňa 06.08.2004 bol žalobca upozornený na nedodržanie príkazu riaditeľa č. 13/2004 zo dňa 23.01.2004, spočívajúce v nedostatočnom vedení evidencie pracovnej pohotovosti na neurologickom oddelení, nevykonal nápravu ani do 17.02.2005, nakoľko pri kontrole v tento deň právna predchodkyňa žalovanej zistila, že napriek uvedenému upozorneniu sa kniha UPS nevedla v zmysle príkazu riaditeľa - službukonajúci lekári nepísali trvanie úkonov a za niektoré dni chýbali záznamy o priebehu služby. Na uvedené porušenie bol žalobca upozornený listom z 15.03.2005 s upozornením, že v prípade opätovného porušenia pracovnej disciplíny dá právna predchodkyňa žalobcovi výpoveď; 3/ ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny sa žalobca dopustil svojou neprítomnosťou na pracovisku v dňoch 21.03.2005 do 03.04.2005, na ktoré zamestnávateľ žalobcovi neudelil súhlas s čerpaním dovolenky ani náhradného voľna. Po dohode s príslušným odborovým orgánom právna predchodkyňa rozhodla, že neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sú len dni 21. - 22.03.2005 a 29.-30.03.2005. Záverom výpoveď obsahuje oznámenia o prerokovaní výpovede s príslušným odborovým orgánom dňa 27.04.2005 a dĺžku výpovednej doby v trvaní troch mesiacov. V druhej z výpovedí uviedla právna predchodkyňa žalovanej, že so žalobcom končí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré môže s ním okamžite skončiť pracovný pomer. Skutkovo vymedzila uplatnený výpovedný dôvod rovnakými skutkami ako v už skôr uvedenej výpovedi.

Z uvedeného vyplýva, že krajský súd vec nesprávne právne posúdil, pretože považoval obe výpovede z pracovného pomeru dané právnou predchodkyňou žalovanej žalobcovi a doručené žalobcovi súčasne dňa 04.05.2005 platnými. Odvolací súd svoj odlišný právny názor od právneho názoru súdu prvého stupňa na neplatnosť aspoň jednej z výpovedí právne zdôvodnil naplnením aj len jedného dôvodu výpovede niektorej zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, ktorý právny záver nie je správnym. Nepochybné logickým

záverom ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce je, že jediný pracovný pomer je možné skončiť len na základe jedinej výpovede a druhá z výpovedí (i keď doručených súčasne) už nemôže vyvolať ňou sledovaný cieľ - právny účinok, ktorým je skončenie pracovného pomeru po uplynutí výpovednej doby, pretože doručením výpovede už jej právne účinky nastali. Takýmto postupom by bol zmarený zákonodarcom sledovaný cieľ zvýšenej miery právnej ochrany slabšieho článku pracovnoprávneho vzťahu, ktorým je zamestnanec, zakotvený v ustanovení § 61 ods. 2 Zákonníka práce, z ktorého súčasne vyplýva, že určitý konkrétny skutok môže naplniť len jeden určitý dôvod výpovede z pracovného pomeru, nie dva, resp. viacero (dôvod nie je možné zameniť s iným dôvodom). Nepochybne správnym je právny záver o neplatnosti aspoň jednej z dvoch výpovedí z dôvodu, že rovnaké tri skutky mali naplniť rôzne dôvody výpovede z pracovného pomeru, preto rozhodnutie odvolacieho súdu nemôže byť správnym. Aj záver odvolacieho súdu o tom, že súd prvého stupňa k opodstatnenosti prvých dvoch skutkov, ktoré mali naplniť výpovedný dôvod uvedený v niektorej z výpovedí, vykonal dokazovanie, avšak v odôvodnení rozhodnutia ich nevyhodnotil, nie úplne obstojí, pretože súd prvého stupňa ich vyhodnotil síce bez uvedenia príslušného konkrétneho zákonného ustanovenia, ktoré použil, ale posúdil ich tak, že právna predchodkyňa žalovanej ich vo výpovedi dôvodmi výpovede uplatniť nemohla vzhľadom k uplynutiu subjektívnej lehoty dvoch mesiacov odo dňa vedomosti zamestnávateľa o porušeníach pracovnej disciplíny žalobcom práve týmito skutkami (č. 1. 2 odsek 2 rozsudku súdu prvého stupňa). Pokiaľ by však bolo preukázaným, že prišlo k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom tretím skutkom - neospravedlnenou neprítomnosťou na pracovisku v štyroch dňoch, ktorý mal naplniť dôvod niektorej z dvoch výpovedí, stali by sa ostatné dva skutky uvedené vo výpovediach obsolentnými, ktorým spôsobom správne uvažoval aj odvolací súd, pretože postačuje, ak čo i len jeden zo skutkov naplní dôvod niektorej zo skutkových podstát taxatívne vymenovaných v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce. I v tomto prípade by bola jedna z predmetných výpovedí neplatnou. Podstatným pri vyriešení si danosti tretieho skutku, ktorý by mal naplniť dôvod niektorej z dvoch výpovedí, konkretizovala právna predchodkyňa žalovanej neospravedlnenú absenciu žalobcu počas štyroch dní - 21.-22.03.2005 a 29.-30.03.2005. Odvolací súd sa správne zaoberal danosťou minimálne tohto dôvodu z pohľadu, či čerpanie dovolenky v rozhodné dni určila žalobcovi právna predchodkyňa žalovanej, t. j. v danom prípade, či právna predchodkyňa žalovanej udelila žalobcovi k čerpaniu dovolenky súhlas, ktorý postup je v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 Zákonníka práce. Odvolací súd sa zameral na obvyklý spôsob čerpania dovoleniek v organizácii právnej predchodkyne žalovanej, pričom

vychádzal z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa : listinnými dôkazmi - žiadosťou žalobcu o čerpanie dovolenky, výpoveďou žalobcu a výpoveďou svedkyne M., ktorá v rozhodnom období zodpovedala za čerpanie dovoleniek primárov oddelení, z ktorých ale vyvodil iný právny záver. Odlišne než súd prvého stupňa posúdil zistený skutkový stav relevantný pre posúdenie udelenia súhlasu právnej predchodkyne žalovanej žalobcovi s čerpaním dovolenky, pretože dospel k záveru, že súhlas nebol udeleným ani konkludentným spôsobom, pričom vychádzal zo skutočnosti, že súhlas nebol udelený výslovne, ktorý záver ale nezodpovedá ustanoveniu § 15 Zákonníka práce a § 35 ods. 1 Občianskeho zákonníka, z ktorého vyplýva, že prejav vôle sa môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. Z uvedeného preto vyplýva, že pokiaľ aj nebol prejav vôle urobený výslovne, nie je zo zákona vylúčeným, že právny úkon bol urobený konkludentne. Uvedený právny záver odvolacieho súdu je rovnako nesprávnym.

Rozhodnutiu odvolacieho súdu nerešpektujúcemu uvedené ustanovenia Zákonníka práce, žalobca opodstatnene vytkol, že spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky z týchto dôvodov podľa § 243b ods. 1 a 2 O. s. p. napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

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

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

V Bratislave 25. novembra 2008

JUDr. Martin V l a d i k, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia:

