

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/138/2022
Identifikačné číslo spisu:	7216217877
Dátum vydania rozhodnutia:	27.10.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	súdca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:7216217877.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Mgr. I. L., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. W. č. XXX, zastúpenej JUDr. Radoslavom Sotákom, advokátom, so sídlom Michalovce, Námestie slobody 7, proti žalovanému Súkromnému centru špeciálno-pedagogického poradenstva, so sídlom Pavlovce nad Uhom, Kapušianska 2, IČO: 42 320 551, zastúpenému JUDr. Vladimírom Baťalíkom, advokátom, so sídlom Michalovce, Š. Kukuru 14, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy s prísl., o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach, č.k. 2CoPr/11/2020-468 zo dňa 07.10.2021, takto

rozhodol:

Dovolanie odmieta.

Žalovaný má proti žalobkyni nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Košiciach (ďalej „odvolací súd“) potvrdil výrok o zamietnutí žaloby a výrok o náhrade trov konania rozsudku Okresného súdu Košice II (ďalej „súd prvej inštancie“) č.k. 20Cpr/2/2016-426 zo dňa 12.05.2020. Súčasne žalovanej priznal náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu .

2. Odvolací súd konštatoval, že predmetom odvolacieho prieskumu bolo predovšetkým posúdenie správnosti právneho záveru o naplnení podmienky porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, závažným spôsobom, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa podľa § 68 ods. 1 písm. b/ a ods. 2 Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. V preskúmvanej veci bolo potrebné zodpovedať otázku, či účasťou žalobkyne na školení v Tatrách v dňoch 11. až 13.5.2016 došlo k jej neospravedlnenej absencii v rozsahu 3 dní a k porušeniu pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Odvolací súd napadnutý rozsudok podľa § 387 ods. 2 CSP potvrdil s tým, že sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia. Konštatoval, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní z hľadiska stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny správne aplikoval uvedené do úvahy prichádzajúce okolnosti, tieto hodnotil a vec správne

právne posúdil. Vytýkaný skutok z 11. až 13.5.2016 (účasť na školení v Tatrách) súd prvej inštancie vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a odvolací súd nemal dôvod odchyliť sa od takéhoto posúdenia. Pripustenie, či odobrenie praxe, kedy by vedúca pracovníčka - riaditeľka žalovaného, mohla bez náležitosti, s časovým predstihom oznámeného a zriaďovateľom (jeho štatutárom) podpísaného cestovného príkazu absolvovať pracovnú cestu, navyše aj bez vopred oznámeného programu pracovnej cesty zriaďovateľovi, aby mohol posúdiť, či je táto skutočne v záujme zamestnávateľa, nemožno tolerovať, minimálne z dôvodu ochrany zamestnancov v prípade nejakej nehody alebo ochorenia na pracovnej ceste, kedy by mohol vzniknúť spor o charaktere tejto cesty práve v neprospech zamestnanca. Bolo preto povinnosťou práve riaditeľky - žalobkyne striktne dodržiavať všetky podmienky stanovené príslušnými zákonnými ustanoveniami (zákon o cestovných náhradách) a pracovným poriadkom a vyžadovať ich dodržiavanie aj od ostatných zamestnancov. Z výsledkov dokazovania plynie, že žalobkyňa takto nekonala, nepreukázala požiadavku zamestnávateľa, aby sa zúčastnila pracovnej cesty, tento nevydal požiadavky na jej výkon práce v Tatrách, teda bola tri dni svojvoľne mimo pracoviska.

3. Odvolací súd a súd prvej inštancie zistili dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 03.06.2016 (čl. 115) i v druhom skutkovo vymedzenom dôvode - porušenie zákazu konkurencie žalobkyňou. („Listom datovaným zo dňa 07.04.2016 a označeným ako Odpoveď o preverenie dôvodného pozastavenia č. XXXX-XXXXX/XXXX:X-XXXB, nám bolo zo strany Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu písomne oznámené, že na predmetné ministerstvo bola doručená žiadosť Mgr. I. L. o zaradenie Súkromného centra špeciálno-pedagogického poradenstva, U. nad C. 76 do siete škôl a školských zariadení a MŠVVAŠ sa bude predmetnou žiadosťou zaoberať. Vami podnikanými právnymi krokmi spočívajúcimi v zakladaní Súkromného centra špeciálno-pedagogického poradenstva, U. nad C. XX ste sa rušenia klauzuly o „Zákaze konkurencie“ podrobne špecifikovanej v čl.12 - Povinnosti vedúcich zamestnancov bod 6, písm. a) Pracovného poriadku schváleného dňa 22.02.2016 v dôsledku čoho ste sa dopustila zvlášť hrubého porušenia (závažné porušenie) pracovnej disciplíny v zmysle čl. 13 - Pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny, bod 5, písm. c) Pracovného poriadku schváleného dňa 22.02.2016 a sankcionovaného okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“). Takéto konanie zamestnanca je v rozpore s jeho základnou povinnosťou vyjadrenou v § 81 písm. e/ ZP. Zákaz konkurencie sa viaže k predmetu činnosti zamestnávateľa. Predmet činnosti je tak ďalším podstatným termínom pri určení rozsahu zákazu konkurenčnej činnosti v pracovnom práve. V posudzovanej veci žalobkyňa nesporne (ani ona sama túto skutočnosť nepoprela) podnikala kroky k vytvoreniu centra minimálne s veľmi podobným ak nie rovnakým predmetom činnosti ako má žalovaný, na čo možno usudzovať z názvu Súkromné centrum špeciálno-pedagogického poradenstva, U. nad C. č.XX. Základné povinnosti zamestnanca (§ 81 ZP) predstavujú vo svojej všeobecnosti mravný imperatív kladený na každého zamestnanca a podľa svojho obsahu znamenajú i určitú mieru lojality vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi a tiež všeobecnú prevenčnú povinnosť zamestnanca vo vzťahu k oprávneným záujmom zamestnávateľa; ide o požiadavku na určitú úroveň kvality správania zamestnanca. Nazeranie na porušenie pracovnej disciplíny a hodnotenie jej závažnosti prestáva byť naviazané na škodlivý následok alebo ujmu. Dôraz sa začína klásť aj na etické hľadisko, na dôveru a lojalitu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V intenciách uvedeného nemožno preto akceptovať argumenty odvolateľky, že skutkami, ktoré sú jej vytýkané v okamžitom skončení pracovného pomeru nespôsobili žalovanému žiadnu škodu a ku konkurencii nedošlo, lebo boli vykonané len predbežné úkony, ktoré predchádzajú výkonu konkurenčnej činnosti.

4. Odvolací súd však na rozdiel od súdu prvej inštancie nepovažoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne v skutku uvedenom v bode 5 písm. c/ tohto odôvodnenia (nesplnila v stanovenom termíne povinnosť oboznámiť zamestnancov centra so schváleným pracovným poriadkom oproti ich podpisu v termíne do 30.04.2016). Pokiaľ ide o nečinnosť žalobkyne vo vzťahu k ostatným zamestnancom pri oboznamovaní pracovného poriadku, žalobkyňa síce porušila pracovnú disciplínu, ale intenzita tohto porušenia nemala závažný ráz, o čom podľa odvolacieho súdu svedčí aj to, že žalovaný opakovane predlžoval lehotu na vykonanie tejto povinnosti, bez skoršieho vyvodenia (teda pred 03.06.2016) následkov z jej nesplnenia. Zároveň treba uviesť, že aj keď toto konanie podľa názoru

odvolacieho súdu nie je skutkovým dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, dotvára obraz o prístupe k plneniu pracovných povinností žalobkyňou a o jej správaní sa na pracovisku, čo nemožno opomenúť a ignorovať pri rozhodovaní veci.

5. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa v zastúpení advokátom včas dovolanie a navrhovala, aby dovolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu zrušil, pričom dovolacím dôvodom je ustanovenie § 420, písm. f) CSP a § 432 CSP v spojení s § 421, písm. c) CSP. Má za to, že predmetné rozhodnutie je nepreskúmateľné z niekoľkých dôvodov. Súčasne tvrdila, že krajský súd nesprávne právne posúdil otázku závažného porušenia pracovnej disciplíny, keď tvrdí, že došlo k naplneniu zákonných dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru u skutkov 1 a 2.

6. Okamžité skončenie pracovného pomeru je v kontexte Zákonníka práce najradikálnejším ukončením tohto zmluvného vzťahu a ako vyplýva z ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce, je výnimočným opatrením. V tomto duchu je potom potrebné vykladať obsah pojmu závažné porušenie pracovnej disciplíny a považovať zaň skutočne krajne nežiaduce konanie zamestnanca. Pri výklade tohto pojmu je potrebné prihliadať aj na ďalší z možných zákonných dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to právoplatné odsúdenie pre úmyselný trestný čin podľa písm. a) citovaného ustanovenia. Pokiaľ s právoplatným odsúdením pre úmyselný trestný čin spája Zákonník práce rovnaký dôsledok ako so závažným porušením pracovnej disciplíny v podobe možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, musia aj oba uvedené predpoklady takéhoto ukončenia pracovného pomeru mať porovnateľný obsah čo do miery závažnosti. V celom rozsahu možných porušení povinností zamestnancami sú obe skutkové podstaty okamžitého skončenia pracovného pomeru najzávažnejším možným porušením pracovnej disciplíny. Predpokladom je však zavinené porušenie povinností zamestnanca, pričom preukázali, že ani v jednom z troch prípadov nedošlo k porušeniu prac. disciplíny žalobkyňou.

7. Odvolací súd sa nevyporiadal s ďalším podstatným tvrdením, že žalovaný nepreukázal a ani to netvrdil, aby vydal žalobkyni podľa pracovnej zmluvy nejaké konkrétne požiadavky na výkon práce na dni 11.05.2016 až 13.05.2016 na nejakom konkrétnom mieste, ani kedy ich vydal a s akým obsahom. K tomu uvádza, že ich ani nevydal keďže ako to uviedla žalobkyňa ako aj štatutárny zástupca žalovaného p. L., každý si prácu menežoval sám, preto bolo na úvahe žalobkyne akú prácu a kde bude vykonávať, čo je aj logické vzhľadom na charakter jej práce. Za porušenie pracovnej disciplíny v prvom skutku by mohlo ísť jedine v prípade, ak by žalovaný tvrdil, že na tieto konkrétne dni vydal konkrétne požiadavky na prácu v organizačnej zložke v Michalovciach alebo v teréne - konkrétnej škole alebo inom mieste. Žalovaný to netvrdil a teda obligatórnou povinnosťou súdu bolo skúmať tieto základné konkrétne požiadavky žalovaného v tieto konkrétne dni na miesto výkonu práce tak ako to bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Štatutárny zástupca p. L. však výslovne uviedla, že žiadne požiadavky zamestnávateľa žalobkyni na tieto konkrétne dni jej uložené neboli a na túto jej výpoveď súd neprihliadol. Túto skutočnosť odvolací súd ani nespomína v odôvodnení rozsudku, čo je ďalší dôvod jeho nepreskúmateľnosti a aj nesprávneho právneho posúdenia. Odvolací súd nereagoval na ďalšiu dosť významnú skutočnosť, a to, že aj keby by išlo o absenciu žalobkyne na pracovisku, tak absencia žalobkyne nemala žiaden významný negatívny dopad na žalovaného ako zamestnávateľa, a to ani len potenciálny. Žiadne tvrdenia v tomto smere žalovaný v konaní neprezentoval. V dôsledku zanedbateľného negatívneho dopadu na zamestnávateľa, sa nemohlo tak jednať o závažné porušenie pracovnej disciplíny a okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu tak nebolo prípustné. Ak odvolací súd uvádza, že od riaditeľa sa vyžaduje riadne plnenie prac. úloh, nemožno neprihliadnuť na to, že žalovaný mal len cca 5 zamestnancov a teda aj úkony, vzťahy boli založené na neformálnosti. Otázku intenzity porušenia pracovnej disciplíny posúdil odvolací súd nesprávne tak ako súd prvej inštancie.

8. Keďže žalobkyňa odchod na školenie oznámila zriaďovateľovi žalovanému vopred, a zriaďovateľ žalovaného nemal výhrady k jej účasti, oprávnené sa domnievala, že táto skutočnosť nie je sporná. Odvolací súd však v prípade pochybnosti pri vyhodnocovaní súhlasu zriaďovateľa mal prihliadať aj na jeho faktické správanie. Zriaďovateľ žalovaného nemal k tejto účasti žiadne výhrady, svoj nesúhlas pred týmto školením nijako neprezentoval, resp. aj tým, že ju nekontaktoval počas účasti na školení, ani jej účasť nezakázal pred školením ani počas jeho trvania, ani jej neurčil konkrétne požiadavky na výkon

práce na nejakom pracovisku podľa prac. zmluvy pred týmto školením ani počas jeho trvania, ani po návrate ju nekontaktoval tak len potvrdil, že súhlas žalobkyňa mala, nemohlo preto dôjsť ku hrubému porušeniu prac. disciplíny. Je len samozrejmé, že v opačnom prípade by žalovaný konal inak. Ak by aj nevedel o jej účasti na školení, tak nepochybne by ju po návrate vyzval na vysvetlenie absencie, čo sa však nestalo.

9. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 15.02.2022 k dovolaniu žalobkyne uviedol, že pokiaľ žalobkyňa má za to, že údajne nedostatočným odôvodnením Rozsudku Krajského súdu Košice boli porušené jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces, s takouto argumentáciou sa nestotožňuje a považuje ju za účelovú. Tak Okresný súd Košice II ako aj samotný Krajský súd v Košiciach riadne a zákonne odôvodnili svoje rozhodnutia. Okresný súd Košice II vykonal rozsiahle dokazovanie, aj dôkazmi ktoré navrhla samotná žalobkyňa a po uvážení existujúcej dôkaznej situácie dospel k záveru s ktorým sa stotožnil aj senát Krajského súdu v Košiciach. Na základe vyššie uvedeného navrhuje dovolaciemu súdu, aby v súlade s § 448 CSP a § 451 CSP dovolanie ako nedôvodné zamietol.

10. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dovolanie odmietol podľa § 447, písm. f) CSP, pretože nebolo odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi. Stručné odôvodnenie (§ 451 ods. 3 veta prvá CSP) rozhodnutia dovolacieho súdu je uvedené v nasledovných bodoch.

11. Podľa § 420, písm. f) zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok („CSP“) dovolanie je 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.

12. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany konkrétneho a materiálne existujúceho práva. Tvrdenia o nesprávnom právnom posúdení zisteného skutkového stavu, v zásade nemožno právne kvalifikovať ako dovolací dôvod podľa 420 písm. f) CSP, pokiaľ nedosahujú intenzitu nepreskúmateľnosti, t.j. takú vadu, ktorá neumožňuje dovolaciemu súdu pochopiť spôsob, akým dospel súd nižšieho stupňa k svojmu záveru.

13. Preskúmaním veci dovolací súd zistil, že odvolací súd správne identifikoval, že preskúmvanej veci bolo potrebné zodpovedať otázku, či účasťou žalobkyne na školení v Tatrách v dňoch 11. až 13.05.2016 došlo k jej neospravedlnenej absencii v rozsahu 3 dní a k porušeniu pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Vyhodnotenie okolností však neumožňuje urobiť záver, že išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by bolo možné so žalobkyňou skončiť pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods.1, písm. b) Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalovaný ako zamestnávateľ mal vedomosť o tom, že žalobkyňa ide realizovať pracovnú cestu. Argumentácia žalobkyne uvedená v dovolaní (už uvedená v bode 7) je logická a spôsobuje, že tento skutkový dôvod nedosahuje intenzitu pre okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

14. Pokiaľ ide o porušenie zákazu konkurencie žalobkyňou, išlo o úmyselné zavinenie plnenia pracovných povinností, ktoré dosiahlo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 68 ods.1, písm. b) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie podrobne zistil skutkový a stav a tento aj správne právne kvalifikoval. „Dôkazmi bolo preukázané, že na VZ konanom dňa 22.02.2016 bol PP prečítaný, schválený a prijatý, preto súd má za to, že týmto dňom nadobudol aj účinnosť. Podľa názoru súdu

druhý skutok porušenia prac. disciplíny je dostatočne skutkovo vymedzený. Je v ňom citovaná odpoveď MŠVVaŠ SR, na ktorú odpoveď nadväzuje tvrdenie žalovaného, že podnikavými právnymi krokmi, spočívajúcimi v zakladaní súkromného centra žalobkyňa porušila klauzulu o zákaze konkurencie. Čítaním, s porozumením a výkladom celého opisného skutku č. 2 je možné dospieť k záveru, že týmito podnikavými právnymi krokmi, spočívajúcimi v zakladaní súkromného centra, je práve žiadosť žalobkyne o zaradenie súkromného centra do siete škôl a školských zariadení. Týmto žalobkyňa porušila osobitné povinnosti vedúcich zamestnancov, ktoré sú zakotvené v čl. 12 ZP".

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania o dovolaní neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

16. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.