

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8Cdo/86/2018
Identifikačné číslo spisu:	4616206697
Dátum vydania rozhodnutia:	29.11.2018
Meno a priezvisko:	JUDr. Oľga Trnková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2018:4616206697.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Bc. H. E., bývajúcej v Y., S. XX, zastúpenej JUDr. Helgou Maďarovou, advokátkou v Bratislave, Šancova 72, proti žalovanému Mestu Nitra, so sídlom v Nitre, Štefánikova tr. 60, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Topoľčany pod sp. zn. 5 Cpr 11/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 13. decembra 2017 sp. zn. 5 CoPr 3/2017, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovanému priznáva náhradu trov dovolacieho konania proti žalobkyni v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Topoľčany (medzitýmny) rozsudkom z 1. marca 2017 č. k. 5 Cpr 11/2016 žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobkyni žalovaným 12. septembra 2016 a v časti o určenie, že pracovný pomer ďalej trvá, zamietol. Po opísaní obsahu žaloby, písomného vyjadrenia žalovaného k žalobe, skutočností uvedených žalobkyňou na pojednávaní, svedeckých výpovedí svedkov v spore vypočutých, obsahu každého z vykonaných listinných dôkazov vrátane obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru, citácii aplikovaných zákonných ustanovení uviedol, že nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na pozícii učiteľky materskej školy na základe pracovnej zmluvy z 1. septembra 1979 s miestom výkonu práce Materská škola, I. v Y.. Žalobkyni bol 12. septembra 2016 doručený list označený ako okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z 5. septembra 2016 s uvedením konania žalobkyne, ktoré žalovaný považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Poukázal na obsah výpisu z uznesenia zo zasadnutia Výboru Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku okr. Nitra s dátumom rokovania 31. augusta 2016. Po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že zamestnávateľ (žalovaný) pred skončením pracovného pomeru riadne zistil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru a dôvod, pre ktorý bol so žalobkyňou okamžite skončený pracovný pomer považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Rozobral konkrétne pochybenia žalobkyne vo vzťahu ku konkrétnym okolnostiam vytýkaného závažného porušenia pracovnej disciplíny uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru a týkajúceho sa zanedbania starostlivosti o maloletého žiaka N. G..

Uviedol, že v danej veci sa u maloletého dieťaťa prejavilo akútne ochorenie, preto bolo potrebné ho oddeliť od ostatných detí, čo žalobkyňa aj urobila, avšak nesplnila si ďalšie povinnosti stanovené uvedenými právnymi predpismi a to okamžite informovať zákonného zástupcu. Žalobkyňa taktiež nezabezpečila dozor pri dieťati, ktoré malo zdravotné ťažkosti, buď pedagogickým zamestnancom a ak by tento nebol k dispozícii prevádzkovým zamestnancom. Žalobkyňa v daný deň, ako vyplýva z vykonaného dokazovania, nezabezpečila dozor nad maloletým pani upratovačkou a ani nebolo preukázané, že by privolala na pomoc iné kolegyne resp. pani riaditeľku, ktoré sa v daný deň nachádzali na pracovisku. Teda žalobkyňa v uvedený deň závažným spôsobom zanedbala starostlivosť o maloleté dieťa tým, že v dobe, keď mala povinnosť nad deťmi vykonávať sústavný a riadny dohľad, maloleté dieťa nechala samé so zdravotnými ťažkosťami a navyše nezabezpečila dohľad inej osoby. Maloleté dieťa našla až jeho matka t. j. zostalo samé a bez akejkoľvek pomoci pozvracané v priestoroch sociálneho zariadenia, kde mu v takomto stave hrozila ujma na zdraví, nakoľko dieťa v takomto veku a takomto stave nie je schopné samostatne sa o seba postarať a ani privolať si pomoc. Pre dieťa vo veku šesť rokov, ktoré navyše bolo v nových priestoroch materskej školy, keď cez prázdniny bolo v „náhradnej škôlke“, je pobyt sám osebe zastrašujúci. Žalobkyňa sa tak dopustila porušenia základných povinností vyplývajúcich jej z výkonu jej zamestnania, jej konanie možno hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je dôvodné. Súd, keďže intenzita porušenia pracovnej disciplíny sa hodnotí aj v zmysle kritérií ako je osoba zamestnanca a jeho postoj k plneniu si pracovných povinností, prihliadol aj na to, že už v minulosti zamestnávateľ písomne upozorňoval žalobkyňu na neplnenie si pracovných povinností - listom z 11. novembra 2014 a na porušovanie pracovnej disciplíny a to až s upozornením na možnosť skončenia pracovného pomeru listom zo 4. februára 2015. Tvrdenia žalobkyne o atypickosti dvojposchodovej budovy materskej školy a z toho vyplývajúcej náročnosti zabezpečiť dohľad nad deťmi súd považoval za tvrdenia účelové, keď ako vyplývalo z vykonaného dokazovania, aj pri jedálni, kde žalobkyňa olovraňovala v daný deň s ostatnými deťmi, sa nachádzajú dve umývárne. Preto žalobkyňa mala možnosť choré dieťa ponechať na tom istom poschodí ako je jedáleň, kde sa nachádzala ona s ostatnými deťmi a nemusela ho vystaviť väčšiemu riziku, akému ho vystavila tým, že dieťa nechala na inom poschodí v umývárni bez dohľadu.

2. Krajský súd v Nitre na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 13. decembra 2017 sp. zn. 5 CoPr 3/2017 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a vyslovil, že o nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v konečnom rozhodnutí vo veci samej. Rozsudok súdu prvej inštancie považoval za vecne správny, preto odkázal na rozsah a predovšetkým aj na obsah odôvodnenia napadnutého rozsudku, s ktorým sa stotožnil. Uviedol, že súd prvej inštancie v rámci odôvodnenia sa náležitým spôsobom vysporiadal so zisteným skutkovým stavom, ktorý aj následne správne posúdil podľa príslušných ustanovení hmotnoprávneho predpisu. Z výpisu obsahu uznesenia zo zasadnutia Výboru Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku s dátumom rokovania 31. augusta 2016 je zrejmé, že bola prerokovaná požiadavka MÚ Nitra o vyjadrenie sa k návrhu žalovaného, ako zamestnávateľa žalobkyne, na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Výbor zaujal stanovisko, že predmetný návrh berie na vedomie. Pokiaľ ide o charakter porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustila žalobkyňa, tak aj odvolací súd sa stotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že žalobkyňa závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu, keď zanedbala starostlivosť o maloleté dieťa uvedeným spôsobom, čím porušila príslušné ustanovenia Školského poriadku. Poukázal tiež na predchádzajúce upozornenia žalobkyne na neplnenie si pracovných povinností a na porušovanie pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o svedecké výpovede konštatoval, že nebol dôvod na spochybnenie ich pravdivosti a to aj vo vzťahu k upratovačke I.. V danom prípade ako liberačný dôvod nemôže obstať tá skutočnosť, že maloletý mal v inkriminovanom čase šesť rokov a možno povedať, že už bol čiastočne samostatný. Treba vychádzať z toho, že dieťa bolo postihnuté akútnym ochorením, nachádzalo sa v priestoroch škôlky, ktoré dostatočne nepoznalo a miera jeho samostatnosti vzhľadom na zdravotné problémy v danom čase nemohla odôvodňovať jeho ponechanie bez dohľadu, ako zistila jeho matka, keď prišla preň do škôlky.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa. Navrhla rozsudok krajského súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. V dovolaní najprv poukázala na jeho subjektívnu prípustnosť, včasnosť, povinné zastúpenie dovolateľa advokátom, náležitosti - označenie rozhodnutia,

proti ktorému smeruje, rozsahu, v akom sa napáda a dovolacie dôvody. Vzhľadom na skutočnosť, že rozsudok odvolacieho súdu je podľa jej názoru založený na nesprávnom právnom posúdení veci, podala dovolanie v súlade s § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, ktoré podrobne rozviedla v ďalšej časti dovolania. Konkrétne poukázala na absenciu protiprávneho konania z jej strany - bod VII.a - podrobne a detailne opisuje od nástupu do práce a doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru svoju „verziu“ priebehu zdravotných ťažkostí dieťaťa a jej konania, ktorý písomne oznámila aj žalovanému listom z 23. júla 2016, lebo podľa jej názoru sú skutkové tvrdenia uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru účelové a nezakladajú sa na pravde. Poukázala pritom aj na uvedené rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 74/2008 vo vzťahu k porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré musí byť zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity, sp. zn. 5 Cdo 95/2009, sp. zn. 3 Cdo 71/2003 a sp. zn. 3 Cdo 316/2009 vo vzťahu k hodnoteniu intenzity porušenia pracovnej disciplíny, keď následne rozpísala kritéria pre hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Podľa jej názoru neboli splnené podmienky pre platné skončenie pracovného pomeru. V ďalšom texte dovolania namietala nesprávnu aplikáciu princípu ochrany slabšej strany sporu v predmetnej veci, lebo za slabšiu stranu súd považoval maloleté dieťa a ona bola poškodená na svojich právach prostredníctvom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Namietala nesprávnosť hodnotenia vykonaných dôkazov v rozpore s vyšetrovacou zásadou podľa § 319 CSP, keď bolo úlohou súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu prihliadnuť na skutočnosť, že jej prináleží procesná ochrana slabšej strany sporu a to vo vzťahu k nevytvoreniu dostatočných podmienok zamestnávateľom pre plnenie jej pracovných povinností, ktorú skutočnosť mal vykladať na ťarchu zamestnávateľa. Tento mal súdu preukázať, že boli splnené všetky podmienky pre výkon jej práce, čo sa však podľa nej jednoznačne nestalo. Poukázala na dôkaznú povinnosť zamestnávateľa preukázať, že porušila pracovnú disciplínu a v tomto smere na negatívnu dôkaznú teóriu interpretovanú najvyšším súdom v rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 81/2010, keď žalovaný neunesol dôkazné bremeno o intenzite hrubého porušenia pracovnej disciplíny. Teda súd mal vzhľadom aj na opis, v čom podľa nej spočíva nevytvorenie dostatočných pracovných podmienok na plnenie pracovných povinností, vyhodnotiť zistený skutkový stav v intenciách princípu ochrany slabšej strany v jej prospech. To tým spôsobom, že jej na jednej strane ukladá dve rovnocenné, avšak súčasne nesplniteľné povinnosti a pritom nevytvoril priestorové, technické, personálne ani organizačné podmienky pre ich plnenie. Preto neporušila žiaden interný predpis, z ktorého dôvodu nemohlo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny z jej strany. Namietala ďalej neúčinnosť prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru zástupcami zamestnancov, pretože nie je zrejmé, či zástupcovia zamestnancov s okamžitým skončením pracovného pomeru súhlasili alebo nie. Z uvedených skutočností je podľa nej možné urobiť právny záver, že i keď sa zástupcovia zamestnancov nepochybne stretli a oboznámili sa s tvrdeniami žalovaného ohľadom okolností odôvodňujúcich okamžité skončenie pracovného pomeru, nedošlo k prerokovaniu podľa § 74 ZP, lebo žalovaný a zástupcovia mali dosiahnuť dohodu. Vo vzťahu k posúdeniu predošlého upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny poukázala na to, že je osobou so statusom ZTP, čo bolo predmetom konania o udelenie predchádzajúceho súhlasu pri skončení pracovného pomeru pred ÚPSVaR Nitra 15. decembra 2014 a súhlas so skončením pracovného pomeru udelený nebol. Preto súd na uvedené prihliadať nemal a správne právne posúdenie je podľa nej také, že súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny na uvedené skutočnosti nemal prihliadať. Napriek tomu, že dovolacím dôvodom je § 421 ods. 1 písm. b/ CSP poukázala na nesprávnosť posúdenia skutkového stavu v rozsahu posúdenia pravdivosti a vierohodnosti výpovede svedkyne I. a to vo vzťahu k nesprávnej aplikácii princípu ochrany slabšej strany. Správne právne posúdenie by podľa nej malo byť také, že v prípade pochybností alebo nejednoznačností výpovedí treba uplatniť výklad v prospech slabšej strany, ktorou je zamestnanec a nie výklad zabezpečujúci extenzívnu ochranu nesprávneho postupu zamestnávateľa. Na záver dovolania uviedla, že podané dovolanie v zmysle dovolacieho dôvodu § 421 ods. 1 písm. b/ CSP odôvodňuje tým, že právnymi otázkami, ktoré neboli doteraz v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešené sú otázky:

- náležitostí prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zástupcov zamestnancov (§ 74 ZP v súvislosti s § 237 ods. 1 ZP, § 237 ods. 2 ZP a § 37 ods. 1 OZ),
- prípustnosti pracovnoprávneho postihu zamestnanca z dôvodu nesplnenia povinnosti zamestnávateľa vytvárať vhodné pracovné podmienky na výkon práce pre zamestnancov (§ 47 ods. 1 písm. a/ ZP),
- povinnosť zamestnanca aktívne kontrolovať plnenie jeho pokynu zo strany iného zamestnanca a zodpovednosť zamestnanca za nesplnenie povinnosti zo strany iného zamestnanca.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalobkyňa nepreukázala nesprávne právne posúdenie predmetnej veci a navrhol dovolanie ako nedôvodné zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP). Dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, keď namieta nesprávne právne posúdenie veci súdmi nižších stupňov.

8. Podľa § 421 ods. 1 CSP dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

9. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu.

10. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

11. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. Výpočet dôvodov uvedených v § 421 ods. 1 CSP je taxatívny. Všetky dôvody prípustnosti dovolania, ktoré sú vymenované v tomto ustanovení, sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, riešenie ktorej viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu.

12. Rozsiahlu dovolaciu argumentáciu žalobkyne v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, posudzoval dovolací súd podľa obsahu (§ 124 ods. 1 CSP). Dospel pritom k záveru, že i keď dovolateľka v dovolaní označila za dovolací dôvod nesprávne právne posúdenie, v skutočnosti odvolaciemu súdu vyčítala nesprávne zistenie skutkového stavu veci. Namietala totiž nesprávne zistenie skutkového stavu vo vzťahu k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, keď predložila vlastnú „detailnú verziu“ skutkových okolností t. j. priebehu samotného „incidentu“ takým spôsobom, že vzniknutú situáciu malo podľa nej spôsobiť jednak zlé technické vybavenie materskej škôlky a tiež nesplnenie pokynu zo strany upratovačky I.. Teda namietala aj nesprávne zistenie skutkových okolností vo vzťahu k neprihliadnutiu na nedostatočné priestorové a technické vybavenie predmetnej materskej škôlky a nesprávne vyhodnotenie dokazovania v tomto smere ako aj nesprávne vyhodnotenie výpovedí svedkov vrátane svedkyne I.. Napokon aj nesprávne vyhodnotenie prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ku ktorým skutkovým okolnostiam smerovali aj vymedzené „právne otázky“ podľa nej neriešené v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu. Ak je totiž v dovolaní

namietané nesprávne právne posúdenie veci a táto námietka je odôvodňovaná tým, že skutkové zistenia a z nich vyplývajúci skutkový záver sú chybné (neúplné), nie je z obsahového hľadiska splnená zákonná náležitosť dovolania vyplývajúca z § 428 CSP, a to jeho odôvodnenie dovolacími dôvodmi. Vo všetkých troch procesných situáciách, na ktoré sa vzťahuje ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/ až c/ CSP, je dôvod zakladajúci prípustnosť dovolania späť výlučne len s takým riešením „právnej“ (nie skutkovej) otázky, ktoré sa v prípade splnenia predpokladov pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu ukáže ako nesprávne (§ 432 ods. 1 CSP).

13. Pokiaľ odvolací súd založil svoje rozhodnutie na závere, že zo zisteného skutkového stavu po vyhodnotení vykonaného dokazovania bolo nepochybne preukázané, že žalobkyňa závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu, keď zanedbala starostlivosť o maloletého N. G. uvedeným spôsobom, pričom nemal dôvod pochybovať o pravdivosti svedeckých výpovedí vrátane svedkyne I. vo vzťahu k nesplneniu jej pokynu a stotožnil sa aj so skutkovými závermi súdu prvej inštancie o účelovosti tvrdení žalobkyne o atypickosti dvojposchodovej budovy materskej škôlky tak žalobkyňa tieto závery považovala za nesprávne. Tým zreteľne namietla správnosť skutkových zistení súdov ako výsledok hodnotenia dôkazov a z nich vyplývajúci skutkový záver. Rovnako spochybnenie správnosti záveru odvolacieho súdu, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že poverený odborový orgán na svojom zasadnutí prerokoval návrh na okamžité skončenie pracovného pomeru v súlade s § 74 Zákonníka práce založila žalobkyňa na tom, že odvolací súd v súvislosti s týmto záverom nevyhodnotil správne efektívnosť tohto prerokovania. Nesprávne zistenie skutkového stavu ale nezakladá prípustnosť dovolania a nie je ani relevantným dovolacím dôvodom. Dovolací súd nie je oprávnený prehodnocovať skutkové závery odvolacieho súdu, lebo je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

14. Pokiaľ žalobkyňa namietala nesprávne právne posúdenie v nesprávnej aplikácii princípu ochrany slabšej strany v spore, keď sa domnievala, že súd ochranu slabšej strany neaplikoval na jej osobu, ale na maloleté dieťa (maloletého N. G.), ktoré nebolo stranou v spore, tak vo vzťahu k tejto námietke nevymedzila právnu otázku, ktorú mal podľa nej súd nesprávne vyriešiť.

15. Žalobkyňa síce odôvodnila svoje dovolanie dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, vo vzťahu ku ktorému dovolací súd zaujal uvedené závery, ale z jeho obsahu možno vyvodíť aj dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, keď poukázala na konkrétne rozhodnutia dovolacieho súdu, od záverov ktorých sa zrejme podľa jej názoru mal odvolací súd odkloniť. Poukázala pritom na to, že ako uvádza súdna prax napr. rozhodnutie NS SR sp. zn. 5 Cdo 74/2008, ak má byť porušenie pracovnej disciplíny postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Ďalej, že podľa rozhodnutia NS SR sp. zn. 5 Cdo 95/2009, sp. zn. 3 Cdo 71/2003 a sp. zn. 3 Cdo 316/2009 hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňujú (demonštratívne) vymedzené kritériá.

16. Právny názor, na podklade ktorého dospel odvolací súd k záveru, že zo strany žalobkyne došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, keď prihliadol na konkrétne okolnosti danej veci, je v súlade s názormi zodpovedajúcimi ustálenej rozhodovacej praxi najvyššieho súdu uvedenými v citovaných rozhodnutiach.

17. V rozsudku z 29. septembra 2009 sp. zn. 5 Cdo 74/2008 najvyšší súd dospel k záveru, že: „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.". Ďalej, že: „Na okamžité skočenie 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 pracovné povinnosti, ak dosiahol jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny". V uznesení z 29. apríla 2010 sp. zn. 5 Cdo 95/2009 najvyšší súd uviedol, že: „Iba porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter tohto zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak bola prijatá)". Dovolací súd zdôraznil, že „hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňuje 1/ osoba zamestnanca, 2/ funkcia, ktorú vykonáva (resp. jeho pracovné zaradenie), 3/ jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, 4/ spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, 5/ situácia, v ktorej k porušeniu došlo, 6/ dôsledky pre zamestnávateľa. Demonstratívny výpočet vyššie uvedených základných kritérií je rámcom objektívneho posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny". K rovnakému záveru dospel najvyšší súd aj v žalobkyňou uvádzaných rozhodnutiach sp. zn. 3 Cdo 71/2003 a sp. zn. 3 Cdo 316/2009.

18. Dovolací súd z týchto dôvodov uzatvára, že v predmetnej otázke t. j. v otázke skúmania, či porušenie pracovných povinností je zavinené, akej intenzity a jej hodnotenia sa odvolací súd neodklonil od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu uvedenej v citovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu.

19. Z uvedených dôvodov dovolací súd dovolanie žalobkyne odmietol podľa § 447 písm. c/, f CSP.

20. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.