

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/6/2025
Identifikačné číslo spisu:	3520203368
Dátum vydania rozhodnutia:	28.05.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Mario Dubaň
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:3520203368.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne J. A., narodenej XX. Q. XXXX, N. - A., F. XXX/X, zastúpenej advokátskou kanceláriou Acta legal s.r.o., Bratislava, Drobného 27, proti žalovanej Obec N. zastúpenej advokátom JUDr. Ctiborom Stachom, Prievidza, Košovská cesta 1, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. NM-10Cpr/73/2020, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 26. septembra 2024 sp. zn. 6CoPr/6/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z 26. septembra 2024 sp. zn. 6CoPr/6/2023 a rozsudok Okresného súdu Trenčín z 18. mája 2023 č. k. NM-10Cpr/73/2020-392 vo výrokoch I., II. a IV. zrušuje a vec v rozsahu zrušenia vracia Okresnému súdu Trenčín na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Trenčín (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom č. k. 10Cpr/73/2020-392 z 18. mája 2023 výrokom I. určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne dané žalovanou z 09. októbra 2020 je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá; výrokom II. uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 19.292,69 eura netto za obdobie od 08. decembra 2020 do 30. apríla 2023. Výrokom III. vo zvyšnej časti žalobu zamietol a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 90,00 %.

2. Rozhodnutie právne posúdil podľa ustanovení § 43 ods. 1, § 59 ods. 1, § 68 ods. 1 písm. b), § 74, § 77, § 79 ods. 1, ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). V odôvodnení uviedol, že žalobkyňa sa domáhala neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, určenia, že pracovný pomer trvá a mzdových nárokov.

3. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že medzi stranami sporu nebolo sporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovou organizáciou; nesporným bola aj výška čistej

priemernej mzdy pre prípad náhrady mzdy 671,05 eura mesačne. Sporným zostalo, či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu akýmkoľvek spôsobom, či vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo určité, nezameniteľné a dostatočne skutkovo vymedzené a či žalobkyni bola vyplatená riadne nevyčerpaná dovolenka. Vykonaným dokazovaním dospel k záveru o čiastočnej dôvodnosti žaloby, keď po dôslednom preskúmaní listu žalovanej z 09. októbra 2020 mal za to, že žalovaná jednoznačne prejavila vôľu okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom tomu prechádzalo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne v minulosti. Takto vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie považoval za dostatočne zrozumiteľné, určité a nezameniteľné. Žalovanou označené závažné porušenie pracovnej disciplíny v prvých dvoch bodoch listu je konkrétne vymedzené, nezameniteľné a zrozumiteľné s poznámkou, že konanie žalobkyne je možné charakterizovať ako porušenie pracovnej disciplíny, ale nie je možné ho vyhodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uzavrel, že jediným porušením pracovnej disciplíny bola skutočnosť, že účtovné doklady nesesedeli s realitou, pričom žalovanej týmto konaním žalobkyne nevznikla žiadna škoda. Uviedol, že argumentáciu žalovanej o porušení jej dobrej povesti by bolo možné akceptovať, len ak by išlo o svojvoľné a zištné rozhodnutie žalobkyne, ktoré preukázané nebolo. Prvoinštančný súd zhrnul, že žalobkyňa svojím konaním porušila pracovnú disciplínu, nevykonávala svoju prácu riadne a zodpovedne, no neodobril postup žalovanej, ktorá zvolila najprísnejšie opatrenie, ktoré vyžaduje najvyšší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny, lebo mala zvoliť iný postup a to výpoveď. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/30/2021 a 7Cdo/284/2021.

4. Ohľadom závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobkyne tým, že neoprávnené použila údaje z informačných systémov a informačných databáz - svojvoľné odnesenie databázy - pokladničnej knihy, prvoinštančný súd mienil tak, že takto vymedzený skutok je neurčitý, jasne nevymedzený a nemožno z neho zistiť, kedy sa to stalo, aké informácie boli zneužitá alebo odnesené, teda v tejto časti je možné okamžité skončenie pracovného pomeru považovať s poukazom na § 70 Zákonníka práce za neplatné. Na základe uvedeného uzavrel, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a keďže žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnaní, vyhovel aj v tejto časti návrhu a určil, že pracovný pomer trvá. Keďže žalovaná výslovne nepožiadala podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce o nepriznanie náhrady mzdy alebo o jej primerané zníženie, prvoinštančný súd žalobkyni priznal plnú splatnú náhradu mzdy od 08. decembra 2020 (odkedy požiadala žalovanú, aby ju naďalej zamestnávala) do vyhlásenia rozsudku (30. apríla 2023). O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že pomerne úspešnejšej žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 90 %, v ktorom zohľadnil úspech žalovanej v zamietnutej časti žaloby o opravu potvrdenia o zamestnaní a o zaplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

5. Krajský súd v Trenčíne (ďalej aj „odvolací súd“, „krajský súd“ alebo aj „súd druhej inštancie“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 26. septembra 2024 sp. zn. 6CoPr/6/2023 výrokom I. rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch I., II. a IV. ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1, ods. 2 CSP) a žalobkyni proti žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Stotožnil sa s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatujúc správnosť jeho dôvodov a aby nadbytočne neopakoval známe fakty posudzovanej veci spolu s právnymi závermi súdu prvej inštancie, v podrobnostiach naň odkázal (§ 387 ods. 2 CSP). Mal za to, že súd prvej inštancie vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru vyhodnotil za dostatočne zrozumiteľné v prvých dvoch bodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom konanie žalobkyne nie je možné vyhodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a doplnil, že jediným porušením pracovnej disciplíny bola skutočnosť, že účtovné doklady nesesedeli s realitou, keď žalovanej nevznikla škoda. Žalobkyňa svojím konaním porušila pracovnú disciplínu, nevykonávala svoju prácu riadne a zodpovedne, ale žalovaná nemala zvoliť najprísnejšie opatrenie, ktoré vyžaduje najvyšší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny, ale mala zvoliť výpoveď.

6. Krajský súd s odkazom na znenie ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rozviedol úvahu, že okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa, smerujúci ku skončeniu

pracovného pomeru so zamestnancom, okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z neobľahčivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. V kontexte uvedeného poznamenal, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho predovšetkým osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, ako aj to, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. (3Cdo 12/2008). Charakter a ani druhy jednotlivých situácií nemožno paušalizovať. Ak ide skutočne o závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ má možnosť rozhodnúť sa, či v prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom zvolí výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Zdôraznil, že iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru.

6.1. Odvolací súd riešenie problematiku porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom ilustroval judikatúrnym zhrnutím ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (8Cdo/19/2018, R 65/1973, príp. R 39/98, 5Cdo/81/2010, 1MCdo/6/2011)

6.2. Vychádzal zo skutkového stavu zisteného vykonaným dokazovaním, že žalobkyňa mala so žalovanou uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú na pozícii T., ktorá zabezpečovala kompletnú agendu V. Žalovaná jej 12. októbra 2020 doručila okamžité skončenie pracovného pomeru z 09. októbra 2020 z dôvodu, že žalobkyňa podľa bodu 1. vystavila výdavkový pokladničný doklad XXX z 30. decembra 2019 na sumu 23,73 eura, ale hotovosť daňovému poplatníkovi nevyplatila. Výdavkový pokladničný doklad zaevidovala do pokladničnej knihy, čím vznikol schodok na zverených hodnotách; podľa bodu 2. žalobkyňa vystavila výdavkový pokladničný doklad XXX. z 30. decembra 2019 na sumu 7,81 eura, ale hotovosť daňovému poplatníkovi nevyplatila. Výdavkový pokladničný doklad zaevidovala do pokladničnej knihy, čím vznikol schodok na zverených hodnotách; podľa bodu 3. neoprávnene použila údaje z informačných systémov a informačných databáz, keď svojvoľne odniesla databázu - pokladničnú knihu. Týmto konaním mala závažným spôsobom porušiť pracovnú disciplínu (§ 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), preto zamestnávateľ ukončil so žalobkyňou pracovný pomer i napriek tomu, že žalobkyňa bola v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornená na možnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru.

6.3. Odvolací súd sa stotožnil s konkretizáciou dôvodov uvedených v bodoch 1. a 2. okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorú hodnotil ako dostatočne určitú a zrozumiteľnú; tieto skutkové dôvody sú vymedzené tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi. Aprobával skúmanie prvoinštančného súdu, či skutočnosti uvádzané zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru sa skutočne stali a či konanie žalobkyne možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uzavrel, že konanie žalobkyne je možné charakterizovať ako porušenie pracovnej disciplíny, ale nie je ho možné charakterizovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny; poukázal na to, že žalovaná už v minulosti pri upozornení žalobkyne na porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom, považovala rozdiel finančnej hotovosti vo výške 71,17 eura, ktoré žalobkyňa odniesla z pracoviska a neurobila o tejto skutočnosti záznam a nedoručila originál dokladu. Akcentoval, že ak žalovaná vtedy takéto konanie považovala za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nie je možné, aby obdobné konanie žalobkyne v nižšej finančnej čiastke považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

6.4. V nadväznosti na výsledky vykonaného dokazovania žalobkyňa nemala úmysel si ponechať peniaze pre seba, ktorú skutočnosť potvrdil vo výpovedi kontrolór obce. Žalobkyňa mala peniaze z vratiek odložené v osobitnej obálke, ktoré následne odovzdala. Daňoví poplatníci mali vedomosť o tom, že finančné prostriedky im budú vyplatené. Odvolací súd skonštatoval správnosť hodnotenia týchto skutkových okolností súdom prvej inštalácie, keď uviedol, že daňoví poplatníci mohli kedykoľvek prísť do pokladne žalovanej a žiadať o vyplatenie hotovosti. Ani vyplatenie hotovosti na základe sťažnosti daňového poplatníka nie je možné vyčítať žalobkyňi, ktorá bola v tom čase na PN a akonáhle sa

dozvedela, že je potrebné peniaze vyplatiť, peniaze daňovým poplatníkom odovzdala. Zdôraznil, že rozhodnutie o vrátení poplatkov podpisovala žalovaná a teda musela vedieť, že poplatníkom budú vrátené peniaze v hotovosti z pokladne obce, pričom toto bolo náplňou žalobkyne. Podľa skutkového záveru odvolacieho súdu, bola v končenom dôsledku jediným porušením pracovnej disciplíny skutočnosť, že účtovné doklady nesedeli s realitou, pričom ale žalovanej týmto konaním žalobkyne nevznikla žiadna škoda. Aj napriek odvolacím námietkam žalovanej, ktorá opakovane uvádzala, že stále chodili sťažnosti, resp. vznikla škoda veľkého rozsahu, tieto zostali len v rovine ničím nepodložených tvrdení.

6.5. Vzhľadom na vytknuté pochybenia, spôsob a konkrétne okolnosti, situácie, v ktorých malo k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou dôjsť, keď v dôsledku údajných závažných porušení pracovnej disciplíny na strane zamestnávateľa nevznikli žiadne nepriaznivé dôsledky ani škoda veľkého rozsahu, podľa názoru krajského súdu nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. V tomto smere poukázal na predchádzajúci judikatúrny sumár ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, v medziach ktorého je okamžité skončenie pracovného pomeru výnimočným opatrením. Pri posúdení intenzity porušenia pracovnej disciplíny vychádzal z individuálnych skutkových okolností veci, s prihliadnutím na osobu žalobkyne ako zamestnankyne žalovanej, jej pracovnú pozíciu, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych pracovných povinností a dôsledky pre zamestnávateľa.

6.6. V časti závažného porušenia pracovnej disciplíny vymedzeného v bode 3. okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaná nevzniesla konkrétne výhrady, preto bol odvolací súd v názorovej zhode so závermi súdu prvej inštancie, že tento skutok - neoprávnené použitie údajov z informačných systémov a informačných databáz - svojvoľné odnesenie databázy - pokladničnej knihy, je neurčitý, jasne nevymedzený, nie je možné zistiť, kedy sa to stalo, aké informácie boli zneužitá alebo odnesené. Objasnil v tejto súvislosti, že skutok špecifikovaný žalovanou je nejasný a nezrozumiteľný, nakoľko nie je zjavné, kedy sa žalobkyňa dopustila daného konania, aké údaje boli neoprávnené použité; absentoval mu časový údaj, z ktorého by bolo zjavné, že zo strany žalobkyne došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Na uvedenom základe sa súd vyššej inštancie stotožnil s takým hodnotením veci zo strany súdu prvej inštancie, podľa ktorého skutkové dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru neboli zo strany žalovanej dostatočne a hlavne nezameniteľne špecifikované; z prejavu žalovanej nemohla žalobkyňa jednoznačne vedieť, aké konanie sa jej kladie za vinu. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, nemal za potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, ak by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bolo zamestnancovi dané okamžité skončenie pracovného pomeru, čo v danom prípade súd prvej inštancie vyhodnotil správne.

6.7. Odvolací súd akceptoval opodstatnenosť argumentácie vo veci porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou tým, že účtovné doklady nesedeli s realitou, ale súčasne mal za to, že takýmto konaním žalovanej nevznikla žiadna škoda; porušenie pracovných povinností z tohto dôvodu nie je možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončiť pracovný pomer (výnimočným spôsobom). Prihliadol na tvrdenia samotnej žalovanej, že mala úmysel ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou, avšak pre dlhodobú PN zvolila iný postup. I keď žalovaná vyhodnotila porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne závažným spôsobom, teda v najvyššom stupni intenzity porušenia pracovnej disciplíny, odvolací súd vzhľadom na zistený skutkový stav veci vyjadril presvedčenie, že zamestnávateľ nemal použiť voči žalobkyňi najprisnejšie opatrenie a to okamžité skončenie pracovného pomeru a uzavrel, že aj keď žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu, nemožno odobriť konanie zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

6.8. Odvolací súd neuznal námietku žalovanej, že súd prvej inštancie vyslovil predbežný právny názor, následne nevykonával žiadne dôkazy, pričom ale prekvapujúco žalobe vyhovel, s argumentom, že v zmysle ustanovenia § 181 ods. 2 CSP ak súd prvej inštancie uviedol predbežné právne posúdenie veci, to ešte neznamená, že vo vzťahu k tomuto skutkovému tvrdeniu vyslovuje svoj konečný názor, a súčasne to neznamená striktnú viazanosť ním formulovaného predbežného právneho posúdenia veci. S poukazom na uvedené nebol pre odvolací súd preukázaný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ťažisko odvolacích námietok žalovanej spočívalo v posúdení

konania žalobkyne pri porušení pracovnej disciplíny, keď vystavila výdavkový pokladničný doklad na sumu 23,73 eura, ale hotovosť daňovému poplatníkovi nevyplatila. Iné konkrétne odvolacie námietky odvolateľka vo vzťahu k ďalšiemu porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyne nevzniesla, rovnako nenamietala konkrétne výhrady, námietky a neuviedla, v čom vidí nesprávnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie, so zreteľom na rozsah odvolacích dôvodov, čím sa sama diskvalifikovala vecnému prieskumu napadnutého rozhodnutia.

6.9. Oponentúru žalovanej k výsluchu svedkov C. M. a Ing. J. R., keď ich aj napriek nesúhlasu žalovanej konajúci súd vypočul, odvolací súd kvalifikoval ako neopodstatnenú, dôvodiac, že ich výsluch bol namieste, lebo zaujatosť resp. zhodnotenie irelevantnosti svedeckých výpovedí je možné posúdiť až po ich vykonaní. V tejto súvislosti považoval za potrebné zdôrazniť, že výpovede namietaných svedkov neboli kľúčové a súd prvej inštancie svoje rozhodnutie nezaložil na týchto výpovediach. Takisto neakceptoval námietku, ktorou žalovaná žiadala, aby si odvolací súd sám vykonal výsluch svedkov resp. zabezpečil stanovisko od osoby spôsobilej pre oblasť účtovníctva v prípade, ak súdu nebola zjavná určitá skutočnosť; argumentoval tým, že žalovaná nemôže preniesť dôkazné bremeno na súd, keď v zmysle ustanovenia § 185 ods. 1 CSP vykonáva dôkazy na návrh strán sporu. Z obsahu spisu vyplynulo, že žalovaná takýto návrh na vykonanie dôkazu nepodala. Pokiaľ žalovaná v podanom odvolaní bez bližšej špecifikácie poukázala na svoje skoršie vyjadrenia, odvolací súd na tieto neprihliadol s poukazom na povinnosť odvolateľa namietat, ktoré skutkové okolnosti uvedené vo vyjadreniach súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil, resp. s ktorými podstatnými tvrdeniami sa súd prvej inštancie nevysporiadal. Neprihliadol ani na ďalšiu výhradu žalovanej, že prvoinštančný súd pri hodnotení pracovnej náplne žalobkyne, pozície a jej osoby mal opomenúť, že žalobkyňa v minulosti z úradu odcudzila 800 eur, resp. že požívala počas pracovnej doby alkohol. Zdôvodnil to tým, že žalovaná v konaní pred súdom prvej inštancie tieto skutkové tvrdenia neuviedla, preto v súlade s ustanovením § 366 CSP na tieto skutočnosti nazerá ako na novoty v odvolacom konaní. Vzhľadom na uvedené, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch a súvisiaci výrok o trovách konania podľa § 387 ods. 1, ods. 2 CSP ako vecne správne potvrdil. Žalovaná nevzniesla konkrétnu odvolaciu námietku proti výroku o určení, že pracovný pomer trvá a proti výške náhrady mzdy. O náhrade trov odvolacieho konania krajský súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP.

7. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP (súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu spočívalo v nesprávnom právnom posúdení).

7.1. Namietanú vadu zmätočnosti žalovaná videla v nepreskúmateľnom odôvodnení napadnutého rozsudku v otázkach dôležitých pre správne posúdenie veci; zo strany súdov došlo k nepochopeniu podstaty zisteného skutkového stavu v nadväznosti na právne posúdenie veci v tom, že dlhodobú nekvalitnú a nezákonnú činnosť žalobkyne posúdili a vyhodnotili neadekvátne k následkom, ktoré takéto závažné porušenie pracovnej disciplíny znamenajú pre žalovanú ako orgán verejnej správy; uvedené platí najmä vo vzťahu k výpovedi kontrolóra obce Ing. M. ktorý sa jasne vyjadril, že je v rozpore so zákonom, že si zamestnankyňa uchováva finančnú hotovosť doma. Súdy na základe nepochopenia a chybné vysvetleného svedectva kontrolóra posúdili chybné celú intenzitu závažnosti porušenia pracovnej disciplíny. Na strane druhej v rozpore s procesnými zásadami, prvoinštančný súd vypočul svedkyňu Ing. J. R. a svedka C. M., ktorí pre zaujatosť (K.) nespĺňali podmienky na podanie objektívnych a nestranných svedeckých výpovedí. Nepresvedčivým a nepreskúmateľným odôvodnením odvolací súd porušil právo žalovanej na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP).

7.2. K nesprávnemu posúdeniu skutkového stavu a k nepochopeniu nezákonných zásahov do účtovných dokladov súdmi nižších inštancií žalovaná ozrejmla, že 31. mája 2019 bolo vydané rozhodnutie o vrátení preplatkov občanom. Povinnosťou zamestnankyne bolo tieto preplatky vrátiť a aktívne sa usilovať o ich vrátenie, rovnako ako je to v prípade štátu pri daňových preplatkoch. Nie je povinnosťou občanov dožadovať sa vrátenia peňazí, keďže sú aj takí, ktorí rozhodnutia prehliadajú alebo si už nepamätajú, že

sa im preplatky majú vrátiť. Žalobkyňa od 31. mája 2019 do 31. decembra 2019 však peniaze občanom nevrátila a ani sa o ich vrátenie neusilovala. Následne 31. decembra 2019 úmyselne vystavila výdavkové pokladničné doklady, aby mohla brať peniaze z pokladne a aby sa tento výber nedal jednoducho zistiť. Zdôraznila, že výdavkové doklady, ktoré občania obce nepodpisali, znamenajú, že im peniaze neboli vyplatené. Na ich vystavenie neexistoval žiadny dôvod, pretože tieto záväzky mohli byť bez problémov prenesené do ďalšieho roka - obec by tak mala zachovanú evidenciu o záväzkoch voči občanom a povinnosť ich vrátiť. Od 31. decembra 2019 peniaze zmizli z evidencie obce a žalobkyňa si ich vzala domov. Následne ich mala v obálke doma až do 13. októbra 2020, keď ich vrátila všetkým občanom v priebehu jediného dňa. Je iluzórne domnievať sa, že si žalobkyňa peniaze nechcela ponechať, keď ich mala doma desať mesiacov a po zistení nezrovnalostí ich dokázala vrátiť v priebehu jedného dňa. Súdny takúto činnosť nemali vyhodnotiť ako bežné pochybenie bez intenzity závažného porušenia pracovnej disciplíny - pri neoprávnenom a nezákonnom nakladaní s finančnými prostriedkami obce alebo občanov, zo strany zamestnanca obecnej samosprávy.

7.3. Nesprávne právne úvahy súdov (§ 432 ods. 1, ods. 2 CSP) žalovaná identifikovala v tom, že v dôsledku emotívnych výpovedí svedkov (K.), súdy protiprávne postupy žalobkyne neadekvátne tolerantne vyhodnotili ako porušenie pracovných povinností a disciplíny, avšak malej intenzity. Kritizovala právne závery súdov, že predsa nemôžu považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny to, že žalobkyňa výber finančnej hotovosti z pokladne zakryje účtovným dokladom zaevidovaným do účtovníctva a peniaze si ponechá u seba doma 10 mesiacov až do času, kým sa jej na ich odcudzenie nepríde a následne začne občanom vracať finančné hotovosti po obci, ba dokonca aj z vlastného bankového účtu. Mala za to, že takéto konanie bola povinná vyhodnotiť s dôsledkom okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože obci vznikla škoda - finančná aj morálna. Táto situácia mala za následok stratu dôvery občanov v obecny úrad ako verejnú inštitúciu a v dôsledku pokút podľa zákona o účtovníctve, vyplývajúcich z daňových kontrol, jej môžu vzniknúť ďalšie finančné škody.

7.4. Závažné porušenie pracovnej disciplíny má podľa žalovanej spočívať v tom, že žalobkyňa vystavila výdavkový pokladničný doklad bez prítomnosti príjemcu a tento doklad zaúčtovala, čím neoprávnene znížila pokladničnú hotovosť. Takéto konanie má znaky podvodu, pretože doklad bol príjemcovi vrátený až po roku, aj to na základe upozornenia zamestnávateľa, keď následne zamestnankyňa finančnú hotovosť príjemcovi aj vrátila. Pripomenula, že z takéhoto konania vyplýva aj správny delikt, keďže zamestnankyňa vedome porušila zákonom stanovené povinnosti pri vedení účtovníctva a nakladaní s finančnými prostriedkami zamestnávateľa.

7.5. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalovaná postulovala, aby dovolací súd reflektoval početnú judikatúru, že porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom môže jednoznačne vyústiť do straty dôvery medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorej následkom je skutočnosť, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca po porušení pracovnej disciplíny naďalej zamestnával. Poukázala na skutočnosť, že pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny ako dôvodu na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je nevyhnutné konanie zamestnanca posudzovať nielen v súvislosti so vznikom škody a jej výškou, ale aj s ohľadom na ďalšiu vzájomnú dôveru medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako aj na spoľahlivosť zamestnanca pri výkone jemu zverených pracovných úloh. V tomto kontexte upriamila pozornosť na rozhodnutie českého najvyššieho súdu sp. zn. 21Cdo/991/2019. Žiadala rozhodnutia nižších súdov v zmysle § 449 ods. 1, 2 a § 450 CSP zrušiť a vec vrátiť Okresnému súdu Trenčín na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

8. Žalobkyňa sa vo vyjadrení k dovolaniu stotožnila s posúdením súdov o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru; nepovažovala za správnu takú interpretáciu ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalovanou, podľa ktorej posúdenie závažného porušenia pracovnej disciplíny je výlučne vecou zamestnávateľa, pretože v zmysle judikatúry a odbornej literatúry je okamžité skončenie pracovného pomeru výnimočným právnym inštitútom, ktorý možno použiť len v taxatívne určených a skutočne závažných prípadoch a ktorého použitie podlieha súdnemu prieskumu. Zopakovala, že súdy po

preskúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny dospeli k správne mu záveru, že podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru neboli splnené. Žiadala dovolanie žalovanej ako neprípustné odmietnuť, resp. ako nedôvodné zamietnuť.

9. Žalovaná v dovolacej replike zdôraznila, že vyjadrenie žalobkyne neobsahuje žiadne skutkové a právne dôvody, ktoré by boli spôsobilé ovplyvniť podané dovolanie. V celom rozsahu zotrvala na svojej pôvodnej argumentácii.

10. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací 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), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

11. 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.

12. Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie 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.

13. Podľa § 421 ods. 1 písm. a) 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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

14. V hierarchii postupu dovolacieho prieskumu platí, že dovolací súd najprv skúma prípustnosť dovolania z dôvodu zmätočnosti a až ak namietaný dôvod podľa § 420 CSP preukázaný nie je, pristúpi subsidiárne k prieskumu dovolacieho dôvodu spočívajúceho v správnosti právneho posúdenia veci (§ 421 CSP).

15. Viazanosť dovolacími dôvodmi znamená, že dovolací súd môže skúmať dovolacie dôvody len v rozsahu, v akom boli vymedzené, je teda viazaný tým, čo dovolať považuje za nesprávne (II. ÚS 277/2021). Ústavný súd pri preskúmaní rozhodnutí dovolacieho súdu z pohľadu posudzovania obsahu dovolania vyslovil, že úlohou najvyššieho súdu ako súdu dovolacieho je pokúsiť sa autenticky porozumieť dovolaťovi - jeho textu ako celku (I. ÚS 336/2019, I. ÚS 115/2020, IV. ÚS 15/2021, IV. ÚS 253/2024), ale na druhej strane nemožno dotvárať vec na úkor procesnej protistrany (III. ÚS 278/2022). Ide o dialóg, ale nie o právnu pomoc (III. ÚS 580/2021, III. ÚS 198/2022). Nie je úlohou najvyššieho súdu „hádať“, čo povedal dovolať, ale ani vyžadovať akúsi dokonalú formuláciu dovolacej otázky.

16. Aj keď žalovaná tvrdí nedostatok rozhodnutia odvolacieho súdu označila ako vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP a tiež ako nesprávne právne posúdenie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, v okolnostiach jej prípadu to nie je nepochopiteľné, hoci vo všeobecnosti obvykle nenastáva situácia, že by obsahovo tá istá dovolacia námietka spadala pod obidva dôvody prípustnosti dovolania (IV. ÚS 372/2020).

17. Všeobecné súdy v sporovom súdnom konaní nemajú poskytovať formálny či formalistický výklad a aplikáciu práva, ale majú poskytovať taký výklad a aplikáciu práva, ktorý je materiálno ochranou zákonnosti, aby bola zabezpečená spravodlivá a účinná ochrana práv a oprávnených záujmov strán sporu (porovnaj čl. 2 ods. 1 Základných princípov CSP). Civilné sporové konanie sa musí v každom

jednotlivom prípade stať zárukou zákonnosti a slúžiť na jej upevňovanie a rozvíjanie. K základným právam strany sporu, obsiahnutým v práve na spravodlivý proces, patrí i právo na uvedenie dostatočných dôvodov, na ktorých je rozhodnutie založené. Zásada iura novit curia („súd pozná právo“) neznamena len to, že súd pozná právo, ale aj to, že si je zároveň vedomý účinkov, ktoré právo v podobe, v ktorej ho súd aplikuje, vyvoláva vo vzťahu k procesnoprávnemu alebo hmotnoprávnemu postaveniu nositeľa práva na súdnu ochranu svojich práv.

18. Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

19. Podľa § 81 Zákonníka práce (Základné povinnosti zamestnanca) je zamestnanec povinný najmä, pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu [písm. a)], dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený [písm. c)], hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa [písm. e)].

20. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov, v praxi by sa mal tento dôvod uplatňovať len vo výnimočných prípadoch. Pri zohľadnení ustálenej judikatúry českých súdov by bolo možné konštatovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách (por. rozhodnutia českého najvyššieho súdu sp. zn. 21Cdo/1483/2006, 21Cdo/84/2006, 21Cdo/1153/2003), keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby. Intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá by bola dostatočným právnym základom na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, Zákonník práce nezakotvuje. Právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí od okolností konkrétného prípadu. Pričom by sa malo prihliadať nielen na osobu zamestnanca, na pracovnú pozíciu, ktorú zastáva, na mieru zavinenia, spôsob porušenia pracovnej disciplíny, ale aj na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ môže bližšie konkretizovať prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny vo svojom vnútornom predpise. Súd však pri rozhodovaní o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je právne viazaný takýmto vymedzením zo strany zamestnávateľa. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v ustanovení § 81 Zákonníka práce. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a ak ide o zamestnanca, musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti. Ide o porušenie právnych povinností zo strany zamestnanca, ktoré mu vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov, z vnútorných predpisov zamestnávateľa, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Ak ide skutočne o závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ má možnosť sa rozhodnúť, či zvolí výpoveď, alebo uplatní okamžité skončenie pracovného pomeru. (H. Barancová, A. Olšovská, Beck-online Zákonník práce, 3. vydanie, 2022, s. 762 - 777).

21. „Vzhľadom na charakter ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, 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 do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.“ (porov. 5Cdo/17/2011).

22. Namietané vady zmätočnosti a kritika proti právnym záverom súdov (§ 432 ods. 1, ods. 2 CSP) sa značne prelínajú; tieto dovolateľka indikovala v laxnom prístupe súdov nižších inštancií k vyhodnoteniu celej intenzity závažnosti porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou. K nezákonným zásahom do účtovných dokladov žalovaná ozrejmla, že 31. mája 2019 bolo vydané rozhodnutie o vrátení preplatkov občanom; povinnosťou žalobkyne bolo tieto preplatky vrátiť a aktívne sa usilovať o ich vrátenie. Nie je povinnosťou občanov dožadovať sa vrátenia peňazí, avšak žalobkyňa od 31. mája 2019 do 31. decembra 2019 peniaze občanom nevrátila a ani sa o ich vrátenie neusilovala. Dovolaťka označila za nesprávny taký záver v odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu (§ 420 písm. f) CSP), podľa ktorého nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď žalobkyňa vystavila výdavkový pokladničný doklad bez prítomnosti príjemcu a tento doklad zaúčtovala (aj keď tým neoprávnene znížila pokladničnú hotovosť). Žalobkyňa výber finančnej hotovosti z pokladne zakryje účtovným dokladom zaevidovaným do účtovníctva a peniaze si ponechá u seba doma 10 mesiacov až do času, kým sa jej na ich odcudzenie nepríde a následne začne občanom vracat' finančné hotovosti po obci, ba dokonca aj z vlastného bankového účtu. Podľa dovolateľky pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny ako dôvodu na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je nevyhnutné konanie zamestnanca posudzovať nielen v súvislosti so vznikom škody a jej výškou, ale aj s ohľadom na ďalšiu vzájomnú dôveru medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

23. Z preukázaných skutočností vyplývajúcich z obsahu spisu je pre dovolací súd smerodajné, že žalobkyňa obdržala od žalovanej (obce) okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v ktorom závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo o. i. špecifikované tak, že žalobkyňa - s pozíciou T. s pracovnou náplňou dane a poplatky, zabezpečujúcej kompletnú agendu miestnych daní a poplatkov, vystavila výdavkový pokladničný doklad, ale hotovosť daňovému poplatníkovi nevyplatila; výdavkový pokladničný doklad zaevidovala do pokladničnej knihy, čím obci vznikol schodok na zverených hodnotách. Súd prvej inštancie konanie žalobkyne necharakterizoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale iba ako porušenie pracovnej disciplíny, lebo: (i) žalovanou označené konanie žalobkyne nemalo nijaký vplyv na rozpočet obce, nakoľko peniaze, ktoré si žalobkyňa ponechala, neboli v konečnom dôsledku už peniazmi obce ale patrili daňovým poplatníkom, ktorým mali byť vrátené, (ii) žalobkyňa nemala v úmysle si tieto peniaze ponechať, nakoľko aj v minulosti sa preplatky vracali v hotovosti, ktoré mala žalobkyňa odložené v osobitnej obálke, a (iii) ani skutočnosť, že peniaze boli vyplatené až na podklade sťažností daňových poplatníkov, nemožno vyčítať žalobkyni, ktorá v čase PN, akonáhle sa o tomto dozvedela, poplatníkom sa snažila peniaze odovzdať. Ani odvolací súd sa nestotožnil s vyhodnotením porušenia pracovnej disciplíny žalobkyne v najvyššom stupni intenzity porušenia pracovnej disciplíny a napriek konštatovaniu o porušení pracovnej disciplíny, neodobril postup zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pretože na strane zamestnávateľa nevznikli žiadne nepriaznivé dôsledky ani škoda veľkého rozsahu.

23.1. Z hľadiska vymedzenia hypotézy právnej normy, ako v posudzovanom prípade vyplýva z ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, však uvedenú úvahu odvolacieho súdu nemožno považovať za správnu a úplnú.

24. Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t. j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo predpisom, ktoré tak prenecháva súdu, aby podľa vlastnej úvahy v každom jednotlivom prípade sám vymedzil hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu konkrétnych okolností. V zákonníku práce nie je pojem závažného, resp. menej závažného porušenia pracovnej disciplíny definovaný; preto zákon ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval. Je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil.

25. Zároveň treba mať na zreteli, že vo vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca je nevyhnutná

vzájomná dôvera, spoľahlivosť zamestnanca a jeho poctivosť v zmysle § 81 Zákonníka práce, pretože zamestnanec je povinný hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

26. Sumarizujúc uvedené, potom smeruje dovolateľkou nastolené riešenie právnej otázky k logickému postulátu, že pri hodnotení intenzity porušenia povinností je - skôr než eventuálna výška škody - významnejšie narušenie nevyhnutnej vzájomnej dôvery medzi zamestnancom a zamestnávateľom a tiež spochybnenie spoľahlivosti zamestnanca vo vzťahu k nakladaniu s majetkom zamestnávateľa. Aj z hľadiska celospoločenského je neprijateľné, ak miestne poplatky vyberá a s nimi disponuje zamestnanec, ktorý svojou predchádzajúcou činnosťou vyvolal u zamestnávateľa nedôveru (osobitne pri verejnoprávnej korporácii akou je obec). Je potom otázne, či by sa takýto zamestnanec mal na základe právoplatného rozhodnutia súdu vrátiť na rovnakú pracovnú pozíciu a funkčné zaradenie, resp. či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer takéhoto zamestnanca u neho naďalej pokračoval.

27. Z uvedeného možno rezumovať, že pokiaľ súdy nevyhodnotili ako závažné porušenie pracovnej disciplíny také konanie žalobkyne, ktoré spočíva vo vystavení výdavkového pokladničného dokladu bez prítomnosti príjemcu a ktorý doklad zaučtovala, pričom doklad bol príjemcovi vrátený až po roku, keď následne žalobkyňa finančnú hotovosť príjemcovi aj vrátila, dospeli k nesprávnemu posúdeniu o povahe porušenia pracovnej disciplíny, jej závažnosti a dôsledkov.

28. Základné povinnosti zamestnanca riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami, chrániť majetok zamestnávateľa a konať iba s oprávnenými záujmami zamestnávateľa predstavujú vo svojej všeobecnosti mravný imperatív kladený na každého zamestnanca, ktorý vo svojom obsahu znamená určitú mieru lojality vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi, a zároveň aj všeobecnú preventívnu povinnosť zamestnanca vo vzťahu k majetku a oprávneným záujmom zamestnávateľa; ide o požiadavku na určitú úroveň kvality správania zamestnanca. Preto strata dôvery medzi zamestnávateľom a zamestnancom môže byť samostatným dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, ak je dôsledkom takého konania, ktoré narúša základné morálne a právne zásady pracovného vzťahu.

29. Pretože súdy nižších inštancií na tieto právne úvahy v celkovom súhrne posudzovaných skutočností neprihliadli, ich závery o intenzite porušenia pracovných povinností, vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa na žalobkyňou vykonávanú prácu, sú nepresvedčivé a nepodložené. A keďže významovo takmer totožné dovolacie námietky dovolateľky spadajú pod obidva dôvody prípustnosti dovolania, po konštatovaní dôvodnosti podaného dovolania nielen z dôvodov zmätočnosti (§ 420 písm. f) CSP, § 431 ods. 2 CSP) ale aj z dôvodov nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 2 CSP), bolo potrebné napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a pre zabezpečenie efektívneho a dôkladného posúdenia veci bolo potrebné zrušiť aj rozsudok súdu prvej inštancie (§ 449 ods. 2 CSP) a vec vrátiť podľa § 450 CSP súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

30. V ďalšom konaní súd prvej inštancie opätovne posúdi opodstatnenosť nároku na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, určenia, že pracovný pomer trvá a mzdových nárokov. Vyhodnotí individuálne okolnosti prejednávanej veci vo svetle úvah dovolacieho súdu, predovšetkým vo väzbe na racionálne zdôvodnenie toho, či za daných okolností možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával s akcentom na potrebu vzájomnej dôvery, spoľahlivosti a poctivosti, na ktorých je vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom založený (tento princíp je premietnutý do právnej úpravy - najmä do § 81 písm. a) a e) Zákonníka práce). Zohľadní, že pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa neberie do úvahy len výška škody, ale aj morálny aspekt konania - teda, či zamestnanec svojím správaním narušil dôveru, na ktorej je pracovný vzťah postavený (ak by súdy tolerovali správanie, ktoré podkopáva dôveru v riadne hospodárenie s verejnými prostriedkami, vytvorili by tým nebezpečný precedens pre ostatných zamestnancov). Svoje rozhodnutie riadne odôvodní tak, aby obsahová (materiálna) náplň jeho rozhodnutia založila nielen jeho zrozumiteľnosť, ale aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku musí vyplývať

vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení nemôže chýbať žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, ktoré odvolací súd náležitým spôsobom v celom súhrne posúdi a náležite vyhodnotí. Rozhodnutia súdov nižších inštancií musia obsahovať náležitosti uvedené v § 393 CSP, musia byť logické a presvedčivé.

31. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.