



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Sučanskej a sudcov JUDr. Mariána Sluka, PhD. a JUDr. Emila Franciscyho, v právnej veci žalobcu **P.**, bývajúceho v J., zastúpeného Mgr. V., advokátom so sídlom v B., proti žalovanému **Z.**, so sídlom v J., IČO: X., zastúpenému JUDr. D., advokátom so sídlom v B., **o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Galanta pod sp. zn. 12 C 207/2004, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo 16. mája 2007 sp. zn. 24 Co 84/2006, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo 16. mája 2007 sp. zn. 24 Co 84/2006, **z a m i e t a .**

Žalobca je povinný v lehote 3 dní nahradiť žalovanému trovy dovolacieho konania vo výške 7 328 Sk k rukám JUDr. D., advokáta so sídlom v B..

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Galanta rozsudkom z 13. októbra 2006, č.k. 12 C 207/2004-233 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16. júla 2004 doručené žalobcovi dňa 20. júla 2004 je neplatné; žalovanému uložil v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 11. septembra 2004 do 30. septembra 2006 vo výške 247 131 Sk s tým, že o náhrade trov konania súd rozhodne samostatným rozhodnutím. Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalovaný ako

zamestnávateľ zaslal dňa 16. júla 2004 žalobcovi ako zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 3. januára 2001 z dôvodu, že žalobca dňa 28. júna 2004 závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že ako triedny učiteľ bez akéhokoľvek dôvodu odmietol vypísať žiakom siedmej triedy vysvedčenia, ktoré potom muselo vypísať vedenie školy. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalobca prevzal dňa 20. júla 2004 a dňa 11. septembra 2004 zaslal žalovanému oznámenie, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí a jeho pracovný pomer naďalej trvá. Žalobcovi ako jednému z triednych učiteľov bola žalovaným uložená povinnosť zabezpečiť vyhotovenie vysvedčení pre školský rok 2003/2004 do 28. júna 2004 na porade dňa 17. júna 2004. Nebola mu uložená povinnosť vysvedčenia vypísať ručne. Žalobca potvrdil, že odmietol vypísať vysvedčenia ručne, k čomu bol vyzvaný dňa 29. júna 2004. V deň 28. júna 2004 mal žalobca v úmysle nahlásiť potrebné údaje na vytlačenie vysvedčení prostredníctvom počítača. Odmietnutím sa rozumie výslovné odopretie konkrétneho úkonu, ktorý bol osobne uložený, preto v tomto prípade podľa súdu prvého stupňa nebolo možné použiť tento pojem na skutkové vymedzenie konania žalobcu klasifikované v okamžitom skončení pracovného pomeru ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z podacieho lístka súd prvého stupňa zistil, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi zaslané poštou dňa 16. júla 2004. Zo zhodných tvrdení účastníkov konania mal súd za preukázané, že žalobca prevzal zásielku obsahujúcu okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 20. júla 2004, na zásielke nebolo uvedené, že je určená do vlastných rúk. Vychádzajúc z § 17 ods. 2, § 38 ods. 1 a 2, § 68 ods. 1, 2, § 70, § 79 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z.z. (ďalej len „Zákonník práce“) súd prvého stupňa dospel k záveru, že žalobca v súdnom konaní preukázal nesplnenie formálnych podmienok potrebných pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného, keď nebola naplnená podmienka nezameniteľne určeného skutku, ktorý má predstavovať závažné porušenie pracovnej disciplíny; konanie žalobcu tak, ako bolo písomne vymedzené v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru je nepreskúmateľné a doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru neprebehlo v súlade s § 38 Zákonníka práce. Z uvedených dôvodov preto žalobe v celom rozsahu vyhovel, považujúc za opodstatnený aj nárok žalobcu na náhradu mzdy vo výške 247 131 Sk za obdobie od 11. septembra 2004 do 30. septembra 2006. Výrok o trovách konania súd prvého stupňa odôvodnil § 151 O.s.p.

Krajský súd v Trnave na odvolanie žalovaného rozsudkom zo 16. mája 2007, sp. zn. 24 Co 84/2006 rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalobu zamietol a žalobcu zaviazal nahradiť žalovanému trovy konania vo výške 18 178 Sk. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva,

že odvolací súd vychádzajúc z vykonaného dokazovania pred súdom prvého stupňa považoval za preukázané, že žalobca si nesplnil povinnosť uloženú mu na kvalifikačnej porade dňa 17. júna 2006 v termíne do 28. júna 2004, keď nenadiktoval potrebné údaje pre vyhotovenie vysvedčení do počítača zástupkyňou riaditeľky školy M.. Zo zápisnice zo zasadnutia výboru ZO OZ pri ZŠ v J. z 8. júla 2004 vyplýva prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu. Tieto skutočnosti odvolací súd nepovažoval medzi účastníkmi za sporné. K spornej skutočnosti o doručovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi zaujal právny názor, že aj keď listina o okamžitom skončení pracovného pomeru nebola adresovaná do vlastných rúk žalobcovi, ak túto žalobca osobne prevzal, došlo k naplneniu požiadavky podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce o doručení písomností do vlastných rúk. Pri závere, že žalobca konaním vymedzeným v okamžitom skončení pracovného pomeru sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v takej intenzite, ktorá odôvodňovala okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vychádzal odvolací súd predovšetkým z 47 ods. 1 písm. b/ a § 81 Zákonníka práce, podľa ktorých povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca sa vyžaduje zavinené konanie, a to aj z nedbanlivosti, ktoré musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Za porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinnosti, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, z pracovnoprávných predpisov, z pokynov zamestnávateľa, z kolektívnej či pracovnej zmluvy, resp. pracovného poriadku. Vnútorný poriadok Základnej školy J. ukladá triednemu učiteľovi viesť triednu agendu ... a poskytovať riaditeľovi potrebné písomné podklady o triede. Vypísanie, resp. zabezpečenie vypísania vysvedčení žiakom je jednou zo základných povinností triedneho učiteľa. Žalobca nepreukázal, že v splnení povinnosti mu bránili objektívne okolnosti, ktoré nemohol prekonať, preto zavinenie na nesplnení povinnosti je dané vo forme priameho úmyslu, keďže vedel, že svojím konaním môže porušiť pracovnú disciplínu a pre prípad, že ju poruší, bol s tým uzrozumený. Skutočnosť, že dňa 29. júna 2004 odmietol splniť pokyn riaditeľky a nevypísal tlačivá vysvedčení ručne, hoci mu v tom nebránili objektívne dôvody, považoval odvolací súd za zavinené porušenie pracovnej disciplíny. Pokyn riaditeľky, aby žalobca po márnom uplynutí lehoty vypísal vysvedčenia ručne, nebol považovaný za nedovolenú diskrimináciu žalobcu vychádzajúc z výpovedí kolegov žalobcu, ktorí zhodne uviedli, že bolo na výbere triedneho učiteľa, či vyhotoví vysvedčenia ručne alebo zadá údaje pre ich vyhotovenie do počítača. Z hľadiska hmotnoprávných náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 70 Zákonníka práce, ako určitosti

a nezameniteľnosti skutkovo vymedzeného dôvodu, odvolací súd nezistil dôvody zakladajúce jeho neplatnosť, a považoval okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanému za dostatočne skutkovo vymedzené, z ktorého je nepochybné, v akom konkrétnom konaní zamestnanca zamestnávateľ vidí závažné porušenie pracovnej disciplíny a zároveň takto uplatnený dôvod považoval za nezameniteľný s iným konaním žalobcu. V tejto súvislosti sa odvolací súd dôsledne a podrobne vysporiadal s námietkami žalobcu ohľadne použitých textových formulácií v jeho dôvodoch ako „vyplniť“ a „vytlačiť“, či „odmietnuť“. Zdôraznil, že údaj o čase, kedy malo dôjsť ku skutku nie je potrebný, ak i bez tohto je nepochybné, prečo bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer. Vzhľadom na gramatický výklad prejavu vôle žalovaného s prihliadnutím na okolnosti prípadu odvolací súd nemal pochybnosť, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom tým, že ako triedny učiteľ odmietol vypísať (prostredníctvom počítača za spolupráce so zástupkyňou alebo ručne) žiakom 7. triedy, ktorým bol triednym učiteľom, koncoročné vysvedčenia v školskom roku 2003/2004, nepodstatným je to, či k tomu malo dôjsť dňa 28. júna 2004 alebo 29. júna 2004. Na základe uvedeného preto odvolací súd podľa § 220 O.s.p. napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol odvolací súd na základe princípu úspechu podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že ich náhradu priznal úspešnému žalovanému.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca. Jeho prípustnosť dôvodil ustanovením § 238 ods. 1 O.s.p. a dovolanie odôvodnil ustanovením § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. Navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky podľa § 243b ods. 2 O.s.p. rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Na rozdiel od odvolacieho súdu zastával právny názor, že nedošlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru platne, pretože jeho doručenie žalobcovi nezodpovedá § 38 ods. 2 Zákonníka práce, žalovaným vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je nezameniteľný a zároveň trpí vadou neurčitosti, preto je v zmysle § 70 Zákonníka práce neplatné. Žalobca neporušil pracovnú disciplínu žiadnym spôsobom, pretože zanechal podklady pre vypísanie vysvedčení dňa 28. júna 2004 na pracovisku (na svojom pracovnom stole v zborovni), nakoľko pre neprítomnosť zástupkyne riaditeľa v tento deň na pracovisku jej ich nemohol odovzdať. Zástupkyňa riaditeľa si tieto údaje vzala a následne vypísala vysvedčenia. Vypísať vysvedčenia vedela iba zástupkyňa riaditeľa žalovaného, žalobca jej pritom nemal osobne asistovať, jeho povinnosťou bolo iba zhromaždiť údaje a postúpiť ich zástupkyňi riaditeľa žalovaného, ktorá ich bez ďalšieho dokázala zadať do počítača bez

diktátu. Pokyn riaditeľa žalovaného na ručné vypísanie vysvedčení dňa 29. júna 2004 bol ďalším pokynom udeleným priamo a osobitne žalobcovi, vnímaný žalobcom ako šikanóznny, pretože vysvedčenia boli už deň pred jeho udelením vypísané.

Žalovaný k dovolaniu žalobcu uviedol, že dovolateľove námietky považuje za bezpredmetné, pričom odvolací súd tieto posúdil správne. Navrhol, aby dovolací súd dovolanie žalobcu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov dovolacieho konania.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), po zistení, že tento opravný prostriedok smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému ho zákon pripúšťa (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozhodnutie odvolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu nie je dôvodné.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.). Bez ohľadu na to, či odvolací súd rozhodol rozsudkom alebo uznesením, § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti jeho rozhodnutiu vtedy, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd, vymenovaných v písmenách a/ až g/ tohto ustanovenia [ide o nedostatky v právomoci súdu, v spôsobilosti byť účastníkom konania, v riadnom zastúpení procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodutej (res iudicata) alebo už prv začatého konania (litispendencia), prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom]. Na vady konania vymenované v § 237 O.s.p. je dovolací súd povinný prihliadnuť ex officio, teda vždy, či už ich existenciu účastník namieta alebo nie (§ 242 ods. 1, veta druhá O.s.p.). Dovolateľ žiadnu z týchto väd nenamietal a vada uvedenej povahy v dovolacom konaní nevyšla najavo.

Dovolanie žalobcu smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žaloba sa v celom rozsahu zamietla.

Podľa § 238 ods. 1 O.s.p. je dovolanie prípustné, ak smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej.

Dovolanie žalobcu smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu vo veci samej, a preto je prípustné.

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

Dovolateľ v dovolaní uplatnil dovolací dôvod v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. tvrdiac, že napadnutý zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav veci; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

V prejednáwanej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy argumentujúc rovnakými dôvodmi, ktorými zdôvodnil podané dovolanie, a to, že písomné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (žalovaného) žalobcovi nezodpovedá § 38 ods. 2 Zákonníka práce; zamestnávateľom vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je nezameniteľný a zároveň trpí vadou neurčitosti, preto takýto pracovnoprávny úkon je v zmysle § 70 Zákonníka práce neplatný a žalobca ako zamestnanec neporušil pracovnú disciplínu žiadnym spôsobom.

Podľa § 38 ods. 1, 2 a 4, § 70 Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk". Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Odvolací súd pri rozhodovaní vychádzal zo skutkových zistení majúcich svoj podklad v dokazovaní vykonanom súdom prvého stupňa, podľa ktorých bolo nesporné, že žalobca osobne prevzal písomné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru dňa 20. júla 2004.

Pokiaľ ide o doručovanie písomností zamestnávateľa zamestnancovi, výslovne sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa doručovať písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovného pomeru, teda vrátane okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, do vlastných rúk zamestnanca, a to buď osobným doručením zamestnávateľom priamo zamestnancovi, alebo odovzdaním písomnosti na poštovú prepravu.

Ak sa doručovanie uskutočňuje odovzdaním písomnosti na poštovú prepravu z hľadiska preukaznosti doručenia písomnosti sa zabezpečuje jej zaslanie formou doporučenej zásielky s doručenkou "do vlastných rúk" (§ 38 ods. 2 Zákonníka práce). Ak dovolateľ namietal právnu neúčinnosť doručenia s výslovným odvolaním sa na § 38 ods. 2 Zákonníka práce, je nutné zdôrazniť, že preukaznosť doručenia písomnosti o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovanému nebola sporná, a preto takto smerujúca dovolacia námietka o nesprávnom právnom posúdení nemôže byť dôvodná.

Právne následky doručenia písomnosti podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 70 Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomnosti (t.j. „do vlastných rúk“) zamestnancom, a to bez ohľadu na prevedený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty). Žalobca sám deklaroval osobné prevzatie poštovej zásielky obsahujúcej písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru, preto nemožno bez ďalšieho pochybovať o právne účinnom doručení tejto písomnosti.

Nemožno prisvedčiť dovolateľovi ani v tom, že nedošlo k porušeniu jeho povinnosti v pracovnom zaradení triedneho učiteľa, ak k vypísaniu koncoročných vysvedčení žiakom prostredníctvom počítača v konečnom dôsledku došlo a priama účasť žalobcu sa pritom nevyžadovala. Nad všetku rozumnú pochybnosť nemožno od seba oddeliť pracovné zaradenie triedneho učiteľa a jeho zodpovednosť za vyhotovenie, či vyplnenie vysvedčení žiakom, voči ktorým vykonáva pôsobnosť triedneho učiteľa.

Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného 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 táto bola prijatá).

Vymedzenie hypotézy právnej normy v tomto konkrétnom prípade odvolacím súdom bolo definované ako zavinené porušenie základnej povinnosti triedneho učiteľa pri vypisovaní (resp. zabezpečenie vypísania) koncoročných vysvedčení žiakom 7. ročníka so stupňom intenzity, ktorá sama o sebe bez ďalšieho zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

K samotnému porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich

z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinnosti stanovených právnymi predpismi (najmä § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. c/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani nevymedzuje, z akých hľadísk je potrebné pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. (obdobne rozsudok NS SR sp. zn. 3 Cdo 12/2008).

Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

V prejednáwanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru porušil pracovnú disciplínu tým, že dňa 28. júna 2004 ako triedny učiteľ bez akéhokoľvek dôvodu odmietol vypísať žiakom siedmej triedy vysvedčenia, ktoré potom muselo vypísať vedenie školy. Vzhľadom na to, že žalobca u žalovaného vykonával funkciu triedneho učiteľa, na splnenie povinnosti pripraviť vysvedčenia do 28. júna 2004 bol mu ako jednému z triednych učiteľov daný pokyn

nadriadeného zamestnanca (riaditeľa školy) na klasifikačnej porade dňa 17. júna 2004, ktorý nespĺnil. Po zistení, že uvedená povinnosť nebola splnená, bol riaditeľom školy daný následne ďalší pokyn žalobcovi na vypísanie vysvedčení dňa 29. júna 2004, ktorý nebol splnený. Následné konanie žalobcu, ktoré nie je skutkovým dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, dotvára obraz o prístupe k plneniu pracovných povinností, na čo je potrebné prihliadať pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny. So zreteľom na uvedené s názorom odvolacieho súdu o tom, že takéto konanie žalobcu (z hľadiska intenzity) napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny, možno súhlasiť. Keďže dovolací súd nezistil žiadne okolnosti, ktoré by v tomto smere spochybňovali správnosť rozsudku odvolacieho súdu, záver odvolacieho súdu zodpovedá zistenému skutkovému stavu a jeho posúdenie veci po právnej stránke je správne. Odvolací súd teda v súlade so zákonom dospel k správneému záveru, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom oprávňovala žalovaného k tomu, aby s ním okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Dovolací súd nezistil, že by skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol zameniteľný s iným dôvodom alebo bol neurčitý. Odvolací súd sa v odôvodnení rozsudku podrobne a právne precízne vysporiadal s relevantnými skutkovými okolnosťami prípadu, poskytol dostatočné odpovede na právne rozhodujúce námietky odvolateľa a na ich základe prijal odôvodnený právny záver, ktorý ho viedol k úsudku, že skutkovo vymedzený dôvod nie je zameniteľný, ani neurčitý, a tento zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. Takto vyslovený záver netrpí zjavne prvkami arbitrárnosti, je ho možné považovať za logický výsledok konkrétne zistených skutkových okolností prípadu, prihliadajúci na konkrétne okolnosti prípadu, konanie žalobcu, jeho prístup k plneniu pracovných povinností vrátane pokynov nadriadeného zamestnanca, zodpovedajúci všeobecne akceptovateľným interpretačným právnym úvahám súdov.

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

V dovolacom konaní úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania proti žalobcovi, ktorý úspech nemal (§ 243b ods.4 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p.

a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd vzhľadom na to priznal žalovanému náhradu trov dovolacieho konania spočívajúcu v odmene advokátovi za právnu službu, ktorú mu poskytol vypracovaním vyjadrenia k dovolaniu zo 17. septembra 2007 (§ 14 ods. 1 písm. c/ vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb). Sadzbu tarifnej odmeny určil podľa § 10 ods. 1, § 11 ods. 1 a § 13 ods. 4 tejto vyhlášky vo výške 7 150 Sk tak, ako ju požadoval žalovaný za jeden úkon právnej pomoci, čo s náhradou výdavkov za miestne telekomunikačné výdavky a miestne prepravné vo výške jednej stotiny výpočtového základu [§ 1 ods. 3 a § 16 ods. 3 vyhlášky (t.j. 178 Sk)] predstavuje spolu 7 328 Sk.

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

V Bratislave 13. októbra 2008

JUDr. Daniela S u č a n s k á, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková