

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1Cdo/241/2021
Identifikačné číslo spisu:	1108235107
Dátum vydania rozhodnutia:	15.08.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Radoslav Svitana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1108235107.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne W. K., D., J. XXXXX/XB, zastúpenej advokátom JUDr. Milošom Barbušom, Bratislava, Štúrova 13, proti žalovanej Slovenskej sporiteľni, a.s., Bratislava, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpenej Frolkovič Legal s.r.o., Bratislava, Námestie Mateja Korvína 1, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 14C/193/2008, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 23. októbra 2018 č. k. 14Co/114/2017-778, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 23. októbra 2018 č. k. 14Co/114/2017-778 z r u š u j e a v e c mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 3. novembra 2016 č. k. 14C/193/2008-698 (v poradí druhým) zamietol žalobu a priznal žalovanej voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Aplikujúc ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b), ods. 2; § 63 ods. 3 a 4; § 68 ods. 1 písm. b), ods. 2; § 70; § 74; § 77; § 81 písm. a), b), c), d), e), f); § 83 ods. 1; § 229 ods. 1; § 230 ods. 1 a § 232 ods. 1, 2 Zákonníka práce konštatoval, že vo veci nebolo sporné, že žalobkyňa sa počas pracovného pomeru u žalovanej, kde zastávala pracovnú pozíciu senior metodik ľudských zdrojov, stala spoločníčkou a konateľkou spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. Táto obchodná spoločnosť má v predmete činnosti personálne poradenstvo okrem personálneho leasingu. Žalovaná má v obchodnom registri uvedené ako predmet jej činnosti bankové činnosti. Rozhodnutím Národnej banky Slovenska č. UBD -232/2005 zo dňa 10. marca 2005 bol žalovanej udelený súhlas na vykonávanie iných ako bankových činností, ktoré súvisia s prevádzkou banky podľa § 2 ods. 10 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách, konkrétne okrem iného personálna správa. Žalovaná teda na základe rozhodnutia NBS vykonáva činnosť personálnej správy, aj keď nemala povinnosť zapísať výkon personálnej správy do predmetu podnikania v obchodnom registri. Predmet podnikania obchodnej spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. - personálne poradenstvo okrem personálneho leasingu - je z hľadiska obsahu zhodný s výkonom činnosti žalovanej v personálnej správe. Súd prvej inštancie mal tiež za preukázané odpismi z elektronickej komunikácie, že žalobkyňa porušila závažne pracovnú disciplínu aj tým, že vykonávala činnosť pre svoju obchodnú spoločnosť v pracovnom čase na zariadeniach žalovanej.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 23. októbra 2018 č. k. 14Co/114/2017-778 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie a priznal žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Konštatoval, že súd prvej inštancie v potrebnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie veci, riadne a zrozumiteľne vysvetlil, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty procesných strán, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil. Odvolací súd podľa § 387 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) uviedol, že sa stotožnil s odôvodnením napadnutého rozsudku a odkázal na toto odôvodnenie.

2.1. K odvolacím námietkam súvisiacim s formálnou platnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru odvolací súd doplnil, že to, že listina o okamžitom skončení pracovného pomeru je datovaná dňom 21. augusta 2008 a je v nej uvedené, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovou organizáciou dňa 4. septembra 2008, nemá vplyv na platnosť tohto právneho úkonu, pretože súvisí so samotným procesom smerujúcim k rozviazaniu pracovného pomeru. Samotná listina bola vypracovaná dňa 21. augusta 2008 a následne bola v ranných hodinách dňa 4. septembra 2008 doručená so žiadosťou o prerokovanie odborovej organizácii. Odborová organizácia po prerokovaní zaslala svoje stanovisko zamestnávateľovi dňa 4. septembra 2008 elektronicky o 9.31 hod. a až následne bolo okamžité skončenie doručené žalobkyni. Neboli pochybnosti o tom, že v rozhodnom čase pôsobila u žalovanej len jedna odborová organizácia - Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, preto sa na vec nevzťahuje § 232 Zákonníka práce a odborovou organizáciou príslušnou na prerokovanie skončenia pracovného pomeru mohol byť výlučne uvedený odborový zväz. Bolo pritom vecou odborovej organizácie, akým spôsobom si určí prerokovanie personálnych rozhodnutí.

2.2. K námietke o nedodržaní prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru odvolací súd poukázal na zdôvodnenie súdu prvej inštancie. Vedomosť priamej nadriadenej žalobkyne, S. N., o zakladaní konkurenčnej firmy nemá žiadny právny význam, keďže sa sama podieľala na tejto činnosti a taktiež sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny. V samotnej listine o okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou zamestnávateľ uviedol, že o porušení jej pracovnej disciplíny vymedzenými skutkami sa dozvedel dňa 30. júla 2008 z údajov uvedených v obchodnom registri. K tvrdeniu, že žalobkyni nebola daná možnosť pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru vyjadriť sa k jeho dôvodom v súlade s § 63 ods. 5 Zákonníka práce, odvolací súd konštatoval, že povinnosť podľa § 63 ods. 5 Zákonníka práce sa vzťahuje len na prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom platí osobitná právna úprava v ustanoveniach § 68 a § 70 Zákonníka práce. V tomto prípade musí byť proces skončenia pracovného pomeru nastavený tak, aby mohol prebehnúť rýchlo a aby jeho účinky nastali okamžite.

2.3. K zhode predmetov činnosti žalovanej a obchodnej spoločnosti zriadenej žalobkyňou odvolací súd uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru pri posudzovaní konkurenčných aktivít žalobkyne vychádza z činnosti banky vykonávanej na základe povolenia NBS č. UBD 232/2005 - konkrétne na výkon personálnej správy. Obchodná spoločnosť ASAP 4 YOU mala v rozhodnom období v predmete činnosti personálne poradenstvo. Posudzovanie zhodnosti činnosti zamestnanca s predmetom činnosti zamestnávateľa podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce závisí nielen od predmetu činností zapísaných v obchodnom registri, ale napr. aj zo zriaďovacej listiny, štatútu, živnostenského registra, resp. kompetenčných zákonov. Takýmto kritériom preto môže byť aj rozhodnutie NBS, vydané na základe § 2 ods. 11 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách, ktoré jej umožňuje dávať súhlas na iné ako bankové činnosti, ktoré môžu banky vykonávať za podmienky, že súvisia s ich prevádzkou. Takéto činnosti sa nezapisujú do obchodného registra. Výkon personálnej správy pre banku a spoločnosti tvoriace s bankou organizačný celok nepochybne súvisí s prevádzkou banky.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa (ďalej aj „dovolaťka“) z dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a), písm. b) CSP. Navrhla, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil alebo zmenil a žalobe vyhovel. K právnomu posúdeniu veci uviedla, že výkon práv a povinností v spoločnosti s ručením obmedzeným vyplývajúci z kapitálovej účasti v spoločnosti nie je sám o sebe zárobkovou činnosťou. Ani výkon činnosti konateľky v spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. nie je možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny vzhľadom k tomu, že predmet činnosti spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. a predmet činnosti žalovanej, ktorý je

zapísaný v obchodnom registri, nie je zhodný. Že sa má porovnávať zhodnosť predmetu činnosti zapísaného v obchodnom registri, vyplýva z čl. 7.3 pracovného poriadku žalovanej platného v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru. Nikdy nemožno z pohľadu § 83 Zákonníka práce posudzovať zhodnosť predmetu činnosti obchodnej spoločnosti, v ktorej je zamestnanec konateľom, s predmetom pracovnej činnosti zamestnanca. Takýto výklad odvolacieho súdu podľa dovolateľky nemá oporu v texte platnej právnej úpravy, v judikatúre a ani v odbornej literatúre.

3.1. Dovolaťka zdôraznila, že odvolací súd sa vôbec nezaoberal jej námietkami, že pracovný poriadok má normatívnu povahu a je záväzný aj pre zamestnávateľa, pričom pracovný poriadok žalovaného v čl. 7.3 písm. a) jednoznačne definuje, že zhoda predmetu činnosti je daná predmetom činnosti uvedeným v obchodnom registri. Pre zamestnanca je pracovný poriadok záväzný len vtedy, ak bol zverejnený, ak je prístupný a ak s ním bol zamestnanec oboznámený. Vzhľadom k praxi, ktorú zaviedol žalovaný, vykonanie testu podľa dovolateľky nepredstavuje oboznámenie sa s právnymi predpismi a pracovným poriadkom. Na pojednávaní dňa 1. februára 2012 dovolateľka odpovedala na otázku právneho zástupcu žalovanej, že bola oboznámená s pracovným poriadkom. Bol to však pracovný poriadok, s ktorým bola oboznámená niekoľko dní po nástupe do zamestnania, teda pracovný poriadok zo dňa 1. júna 2000. Dovolaťka od začiatku tvrdila, že s pracovnými poriadkami zo dňa 16. februára 2004 a zo dňa 1. apríla 2008 nikdy riadne oboznámená nebola.

3.2. Žalobkyňa v dovolaní namietala, že rozhodnutie NBS nie je oprávnením na výkon podnikateľskej činnosti. Otázka charakteru rozhodnutia NBS doposiaľ nebola riešená judikatúrou. Podľa dovolateľky na základe súhlasu NBS nemôže banka vykonávať nebankové podnikateľské činnosti. Ak podľa § 2 ods. 10 zákona o bankách pôjde o iné ako bankové činnosti súvisiace s prevádzkou banky, tak môže ísť len o činnosti, na ktoré nie je potrebné osobitné povolenie podľa osobitného predpisu. Okrem toho odvolací súd síce netvrdil, že dovolateľka s týmto rozhodnutím NBS bola oboznámená, avšak keďže spracúvala mzdové a iné podklady i pre dcérske spoločnosti žalovanej, podľa názoru odvolacieho súdu „dovolaťka nepreukázala, že by o tejto skutočnosti nemala vedomosť“. To je podľa dovolateľky prejavom ľubovôle, arbitrárnosti a zmatečnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, keď takto prenáša dôkazné bremeno na zamestnankyňu.

3.3. Ďalej dovolateľka tvrdila, že nikdy nepoužívala žiadne pracovné nástroje žalovanej na vykonávanie akýchkoľvek činností pre spoločnosť ASAP 4 YOU, s.r.o. Mailová komunikácia, ktorá to mala preukazovať, bola súdu predložená dva roky po začatí súdneho sporu. V čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žiadny dôkaz o uvedenom skutku neexistoval. Keďže došlo k popretiu pravosti predložených listinných dôkazov, bolo na žalovanej, ktorá ich predložila, aby dokázala, že ich autorkou je dovolateľka. Podľa dovolateľky ak tieto správy mohli byť odoslané a vytvorené iba ňou na základe jedinečných prihlasovacích údajov a hesiel, tak je otázne, ako je možné, že k týmto správam mala prístup aj žalovaná. Poukázala na rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) vo veci Barbulescu vs Rumunsko s tým, že Veľká komora ESLP dňa 5. septembra 2017 rozhodla inak než senát a konštatovala porušenie zamestnancových práv zo strany zamestnávateľa.

3.4. Žalobkyňa zdôvodnila dovolanie aj nedodržaním dvojmesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa odvolacieho súdu vedomosť jej priamej nadriadenej, S. N. o tom, že si zakladá obchodnú spoločnosť je pre plynutie subjektívnej lehoty irelevantná, keďže táto nadriadená sa aktívne podieľala na činnostiach smerujúcich k založeniu obchodnej spoločnosti. Dovolaťka však tvrdí, že nie je zrejmé, akým konaním sa mala jej nadriadená podieľať na založení obchodnej spoločnosti. Je nesporné, že jej priama nadriadená, p. N., sa dozvedela o založení obchodnej spoločnosti v marci 2008, čo sama vo svojej výpovedi potvrdila. So vznikom, založením a činnosťou tejto spoločnosti nemala nikdy nič spoločné. Jej podriadené, dovolateľka a p. N., sa na ňu obrátili v súvislosti s tým, či nie je zhodný predmet činnosti nimi založenej firmy s predmetom činnosti zamestnávateľa. Keďže ich nadriadená im potvrdila, že tento predmet nie je zhodný, tak zamestnávateľ o súhlas k založeniu obchodnej spoločnosti nežiadali. Napriek tomu, že pravosť žalovanou predložených listinných dôkazov (e-mailovej komunikácie) bola popretá nielen p. N., ale i dovolateľkou, odvolací súd z tejto e-mailovej komunikácie dospel k záveru, že p. N. ako nadriadená dovolateľky sa vyjadrovala k cenníku služieb a k návrhu vizitiek spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. a mala zabezpečovať klientov pre uvedenú spoločnosť.

3.5. Dovolaťka tiež namietala, že nemala možnosť pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru vyjadriť sa k skutkom, ktoré boli obsahom okamžitého skončenia, ďalej, že okamžité skončenie

nepreteroval príslušný orgán odborovej organizácie. Napokon uviedla, že odvolací súd nezaujal žiadne stanovisko k otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny, len konštatoval, že dovolateľka porušila kogentné ustanovenia Zákonníka práce. Nezaoberal sa ani tým, že okamžité skončenie pracovného pomeru možno použiť len výnimočne, a to len v tom prípade, ak konanie zamestnanca je také závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho ďalej zamestnával (rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo/26/2009, 5Cdo/74/2008 a NS ČR sp. zn. 21Cdo/1406/2008). Nezohľadnil to, že 25. júla 2008 sa vzdala funkcie konateľky, ani to, že bola kľúčovým zamestnancom, bola pravidelne odmeňovaná a nebola nikdy predtým disciplinárne postihnutá.

4. Žalovaná v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalobkyne uviedla, že považuje odvolacie rozhodnutie i rozsudok súdu prvej inštancie za vecne správne. Namietala, že nie sú dané dôvody prípustnosti dovolania a navrhla, aby dovolací súd dovolanie odmietol, prípadne zamietol. Podľa žalovanej žalobkyňa uviedla dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP bez náležitého zdôvodnenia, v čom spočíva ňou namietaná vada. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalobkyňa síce v dovolaní odkázala na viacero súdnych rozhodnutí (pričom rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR nemožno zahrnúť do rozsahu pojmu ustálená rozhodovacia prax podľa citovaného ustanovenia), avšak nekonkretizovala takú právnu otázku, vo vzťahu ku ktorej by vysvetlila, v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Sama polemika žalobkyne s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Napokon k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP žalobkyňa na jedinom mieste v dovolaní namieta, že „táto právna otázka doposiaľ v judikatúre riešená nebola“, a to vo vzťahu k príslušnému orgánu odborovej organizácie. Názor žalobkyne, že § 232 ods. 3 Zákonníka práce by sa mal vzťahovať aj na situáciu, keď u zamestnávateľa pôsobí len jedna odborová organizácia, ktorá má viacere orgány a organizačné zložky, je podľa žalovanej právne neudržateľný a smeroval by k nezákonnému zásahu do postavenia združenia a jeho autonómie upraviť si postavenie a pôsobnosť svojich orgánov a organizačných zložiek v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“, resp. „najvyšší súd“) ako súd príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je prípustné a dôvodné, preto bolo potrebné rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

6. Najvyšší súd opakovane vyjadril záver, v zmysle ktorého právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania (1Cdo/6/2014, 3Cdo/357/2015, 4Cdo/1176/2015, 5Cdo/255/2014, 8Cdo/400/2015). Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

7. O mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim res iudicata), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad (3Cdo/319/2013, 1Cdo/348/2013, 3Cdo/357/2016, 3ECdo/154/2013, 3Cdo/208/2014).

8. Ak by najvyšší súd bez ohľadu na prípadnú neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípadne zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane (porovnaj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 172/03).

9. Naznačenej mimoriadnej povahy 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.

10. 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.

11. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (ods. 1). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (ods. 2).

12. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) odvolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto aj v danom prípade skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobkyne, že v konaní došlo k ňou tvrdenej vade zmätočnosti.

13. Citované ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

14. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou tohto práva je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (pozri napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

15. Najvyšší súd zdôrazňuje, že súčasťou obsahu práva na spravodlivé súdne konanie je aj právo strán sporu na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne odpovie na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany (§ 387 ods. 3 CSP). Nerešpektovanie tohto kogentného ustanovenia zakladá prípustnosť a dôvodnosť dovolania

(4Cdo/125/2019). Dodržiavanie povinnosti odôvodniť rozhodnutie má zaručiť transparentnosť a kontrolovateľnosť rozhodnutí súdov, a tak vylúčiť svojvôľu v tomto procese. V právnom štáte by nemali vzniknúť pochybnosti, či sa súd s určitou, stranou sporu výslovne prezentovanou otázkou zaoberal, alebo nie; odpoveď by mala byť zrejماً z odôvodnenia súdneho rozhodnutia.

16. Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj Ústavného súdu SR vyplýva, že nie na každý argument strany musia dať súdy odpoveď v odôvodnení rozhodnutia; ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998). Ústavný súd vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (napr. rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 119/03). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. rozhodnutie ústavného súdu sp. zn. III. ÚS 107/07).

17. Vychádzajúc z uvedeného najvyšší súd dospel k záveru, že nižšie súdy vo svojich rozsudkoch nezohľadnili citované východiská ochrany práva na spravodlivý proces, preto ich prístup pri rozhodovaní nemožno hodnotiť inak ako taký, ktorý odporuje obsahu základných práv zaručených v čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 6 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd.

18. Dovolací súd totiž musel dať za pravdu žalobkyni v tom, že odvolací súd (a ani súd prvej inštancie, s ktorého rozhodnutím, vrátane jeho dôvodov sa odvolací súd stotožnil) nezaujal stanovisko k otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru je potrebné považovať za výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, pričom sa vyžaduje (pokiaľ ide o skončenie zo strany zamestnávateľa) závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 68 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom k 4. septembru 2008, teda ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni).

19. Dovolací súd súhlasí s názorom odvolacieho súdu, že vo všeobecnosti je potrebné zhodnosť inej (konkurenčnej) zárobkovej činnosti zamestnanca s predmetom činnosti zamestnávateľa podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce posudzovať nielen podľa predmetu činnosti zamestnávateľa zapísaného v obchodnom registri, ale napr. aj zo zriaďovacej listiny, štatútu, živnostenského registra, kompetenčných zákonov, teda potenciálne aj z rozhodnutia NBS o súhlase s vykonávaním iných než bankových činností. V preskúmvanej veci však dovolateľka už v konaní pred súdmi nižšej inštancie (najneskôr v odvolaní) namietala, že predmet činnosti svojho zamestnávateľa posudzovala na základe predmetu činnosti zapísaného v obchodnom registri, čo podľa nej vyplýva aj z článku 7 bod 7.3 písm. a) pracovného poriadku zamestnávateľa.

20. Zamestnávateľ môže vo vnútorných predpisoch (najmä v pracovnom poriadku) upraviť, čo považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Aj keď súd nie je touto kvalifikáciou zamestnávateľa viazaný, predstavuje to významný prvok transparentnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávných vzťahoch a v prípade súdneho sporu môže slúžiť ako výkladová pomôcka. V pracovnom poriadku žalovanej z 1. apríla 2008 (ktorý je pre žalovaného ako zamestnávateľa záväzný bez ohľadu na žalobkyňou prezentované pochybnosti o jej riadnom oboznámení s týmto pracovným poriadkom) je skutočne v článku 7 bode 7.3 písm. a) výslovný odkaz na „predmet činnosti zamestnávateľa uvedený v obchodnom registri“ („Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere so SLSP vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa uvedeným v obchodnom registri, len s jej predchádzajúcim písomným súhlasom.“). Toto ustanovenie pracovného poriadku je možné výkladom a contrario interpretovať tak, že pokiaľ nejde o zhodu s predmetom činnosti zamestnávateľa uvedeným v obchodnom registri, nevyžaduje sa predchádzajúci písomný súhlas

zamestnávateľa. Ak ustanovenie iného článku toho istého pracovného poriadku (čl. 8 bod 8.6 písm. b/) definuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny „vykonávanie inej zárobkovej činnosti zhodnej s predmetom činnosti zamestnávateľa bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa“ - tam bez odkazu na obchodný register, je potrebné tento rozpor riešiť výkladom v prospech zamestnanca.

21. Pre spresnenie dovolací súd uvádza, že zastáva názor, že vykonávanie zárobkovej činnosti zamestnancom, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, bez jeho predchádzajúceho písomného súhlasu, predstavuje porušenie ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce, teda ako porušenie zákonom stanovenej povinnosti zamestnanca môže byť považované súčasne za porušenie pracovnej disciplíny. Vzhľadom na vyššie uvedené vnútorne rozporné znenie pracovného poriadku žalovanej, ktorý by mal slúžiť ako výkladová pomôcka, je však otáznе (a k tejto otázke sa odvolací súd napriek odvolacej námietke žalobkyne nevyjadril), či to môže byť považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

22. Je potrebné tiež uviesť, že okamžité skončenie pracovného pomeru odkazovalo aj na ustanovenie článku 7.3 písm. b) pracovného poriadku, ale prípadná možnosť zneužitia informácií získaných pri výkone pracovnej činnosti nebola v okamžitom skončení skutkovo vymedzená a ani nebola v tomto konaní vôbec skúmaná. Pokiaľ ide o porušenie článku 8.6 písm. b) a článku 7.1 písm. b) pracovného poriadku výkonom práce pre seba alebo inej osoby v pracovnom čase, ani tu sa odvolací súd nevyjadril, či zistený rozsah práce žalobkyne pre spoločnosť ASAP 4 YOU, s.r.o. v pracovnom čase považoval za natoľko závažný, že ho možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny (hoci žalobkyňa už pri prevzatí okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedla, že s týmto dôvodom nesúhlasí a aj v konaní pred súdom prvej inštancie to namietala).

23. Vzhľadom na vyššie uvedené nevysporiadanie sa s podstatnou otázkou intenzity porušenia pracovnej disciplíny, dovolací súd uzatvára, že rozsudok odvolacieho súdu napadnutý dovolaním je nedostatočne odôvodnený v rozsahu porušujúcom právo dovolateľky na spravodlivý proces. Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP je potom nielen prípustné, ale aj dôvodné a je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 450 CSP). Odvolací súd v ďalšom konaní svoje rozhodnutie riadne odôvodní tak, aby obsahová (materiálna) náplň jeho rozhodnutia založila jeho 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. Osobitnú pozornosť bude odvolací súd venovať interpretácii vyššie citovaných ustanovení pracovného poriadku vo vzťahu k hodnoteniu intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou.

24. Rozhodovacia prax najvyššieho súdu je ustálená v tom, že ak v konaní došlo k procesnej vade uvedenej v § 420 CSP, dovolaním napadnuté rozhodnutie je potrebné zrušiť bez toho, aby sa dovolací súd zaoberal ďalšími dovolacími námietkami dovolateľa a správnosťou právnych záverov (t. j. v tomto prípade námietkami dovolateľky o nesprávnom právnom posúdení veci v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP), na ktorých spočíva zrušované rozhodnutie odvolacieho súdu. Totiž v prípade dôvodne namietanej vady znátočnosti ide o procesnú nesprávnosť zásadného charakteru, pri ktorej je predčasné podrobiť napadnuté rozhodnutie meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska právneho posúdenia veci (pozri rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/166/2017, 2Cdo/88/2017, 3Cdo/146/2018, 4Cdo/191/2018, 5Cdo/29/2016, 8Cdo/70/2017).

25. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.