

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2Cdo/284/2020
Identifikačné číslo spisu:	1305209008
Dátum vydania rozhodnutia:	27.10.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Viera Nevedelová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:1305209008.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: X. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom C., právne zastúpeného: JUDr. Dušan Pohovej, advokát, so sídlom Námestie slobody 10, Bratislava, proti žalovanému: B+N Slovakia Facility Services spol. s r. o. (predtým ISS Facility Services, spol. s r. o.), Dúbravská cesta 14, Bratislava - mestská časť Karlova Ves, IČO: 31 345 212, právne zastúpenému: Eversheds Sutherland, advokátska kancelária, s. r. o., Hodžovo nám. 1/A, Bratislava - mestská časť Staré Mesto, IČO: 36 659 746, v mene ktorej koná konateľ Mag. Bernhard Hager, LL.M., o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 45C/22/2005, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. januára 2017 sp. zn. 5Co/167/2014, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a .

Žalobca má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 24. januára 2017 sp. zn. 5Co/167/2014 (č. l. 603) potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III (ďalej aj „súd prvej inštancie“) zo dňa 24. septembra 2013 č. k. 45C/22/2005-549, ktorým tento určil za neplatné žalovaným dané okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 28.04.2005 a žalovaného zaviazal na zaplatenie náhrady mzdy za 12 mesiacov vo výške 32.257,92 eur.

2. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 28.04.2005 podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce vymedzil závažné porušenie pracovnej disciplíny takto: „Dňa 19.04.2005 ste vyčerpal(i) všetku dovolenku, na ktorú Vám vznikol nárok za rok 2004 a za rok 2005. Od 20.04.2005 nechodíte do práce, svoju neúčasť v práci ste do dnešného dňa nijak neospravedlnili a týmto konaním ste do dnešného dňa zameškali sedem (7) pracovných zmien tak, ako Vám boli spoločnosťou ISS Facility Services spol. s r. o. naplánované v súlade s dojednaniaми pracovnej zmluvy zo dňa 25.10.1999.“

3. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že „napriek splneniu všetkých formálnych náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru je toto potrebné považovať za neplatné, keď vymedzené porušenie pracovnej disciplíny nemožno považovať za závažné. Žalobca neospravedlnene

zameškal len zmenu dňa 20.04.2005, odo dňa 21.04.2005 do okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 28.04.2005 bol práceneschopný. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny, s prihliadnutím na osobu žalobcu, zastávanú funkciu (finančný riaditeľ), dovtedajší kladný postoj k plneniu pracovných úloh, dospel k záveru, že ojedinelá absencia, na rozdiel od reťazovej absencie, požívania alkoholických nápojov, úmyselného konania spojeného so škodou väčšieho rozsahu a pod., nemožno v danom prípade považovať za porušenie pracovnej disciplíny intenzity, odôvodňujúcej výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, účinnom v znení do 01.09.2007“ (správne malo byť „do 31.8.2007“ - poznámka dovolacieho súdu).

4. Odvolací súd v bode 13. až 17. odôvodnenia rozsudku poukázal na skutkové zistenia, že žalobca zastával u žalovaného pozíciu finančného riaditeľa, pričom jeho jediným nadriadeným bol generálny riaditeľ žalovaného. Žalobca sa v mesiaci apríl neustanovoval do práce odo dňa 12.04.2005 pre zdravotné problémy, svoju neprítomnosť konzultoval s generálnym riaditeľom ako aj so mzdovým oddelením, pričom nepochybne disponoval informáciou, že do 19.04.2005 môže čerpať dovolenku na zotavenie... Z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že odo dňa 21.04.2005, kedy mu bolo v byte doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, bol dočasne práceneschopný (táto trvala až do 08.08.2005). Z doplneného dokazovania sa totiž nepreukázalo, že dočasná pracovná neschopnosť nastala u žalobcu až po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti odvolací súd zdôraznil, že na žiadosť žalovaného bola zo strany Sociálnej poisťovne vykonaná kontrola u ošetrojúceho lekára žalobcu v relatívne krátkom čase po vystavení dočasnej práceneschopnosti a táto nezistila žiadne pochybenia. Žalobca teda preukázal, že v uvedenom období si neplnil pracovné povinnosti pre dočasnú pracovnú neschopnosť.

Pokiaľ žalovaný pri takto zistenom skutkovom stave vymedzil závažné porušenie pracovnej disciplíny ako absenciu žalobcu v práci odo dňa 20.04.2005, súd prvej inštancie podľa názoru odvolacieho súdu dospel k správne záveru, že neprítomnosť žalobcu v práci v dňoch od 21.04.2005 do 28.04.2005 nemožno považovať za neospravedlненú absenciu.

Naproti tomu žalobca neunesol dôkazné bremeno ohľadom tvrdenia, že bol zamestnávateľom informovaný o možnosti čerpania dovolenky na zotavenie až do 20.04.2005. Súd prvej inštancie preto správne riešil otázku, či ojedinelá absencia finančného riaditeľa spoločnosti predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny a správne uviedol, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje až tzv. reťazenie absencií, teda dlhšia absencia v krátkom, resp. i dlhšom časovom úseku, ktorý záver korešponduje ustálenej judikatúre, keď napr. v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 81/2010 dovolací súd dospel k záveru, že neospravedlненá absencia neodôvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca.

Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd prvej inštancie zodpovedajúcim spôsobom prihliadol na okolnosti tohto prípadu, keď žalobca dovtedy nemal problémy s pracovnou disciplínou, dostal odmeny za predchádzajúci kalendárny rok, neboli preukázané ani žiadne závažné následky pre žalovaného v dôsledku absencie žalobcu, a na celkovú situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny (zo zdravotných dôvodov).

Podľa názoru odvolacieho súdu predloženie potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti žalobcom až na začiatku mesiaca máj 2005 a prerušenie komunikácie so žalovaným neodôvodňuje záver o tom, že od žalovaného nemožno spravodlivo žiadať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Súd prvej inštancie správne uviedol, že žalovaný nezvolil správny postup, keď ojedinelú absenciu riešil okamžitým skončením pracovného pomeru.

Za správne považoval odvolací súd aj priznanie náhrady mzdy, keď správne uzavrel, že žalobca oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, doručením žaloby (aj o náhradu mzdy) dňa 14.09.2005.

5. Rozsudok krajského súdu napadol žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) včas podaným dovolaním v celom rozsahu podľa § 421 ods. 1 CSP namietajúc, že odvolací súd ako aj súd prvej inštancie zo zistených skutočností vyvodili nesprávne právne závery, resp. aplikovali správne právny predpis, ale ho nesprávne interpretovali - odchýlili sa od ustálenej rozhodovacej praxe vyšších súdnych autorít.

6. Odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu dovolateľ namietol vo vzťahu k posúdeniu právnej otázky, „či jednodňová absencia žalobcu na pozícii finančného manažéra na pracovisku môže byť takým závažným a hrubým porušením pracovných povinností, že by bol žalovaný oprávnený dať žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru“.

7. Ďalej vyjadril pochybnosti o správnosti právneho záveru oboch súdov, že nezaslanie potvrdenia o dočasnej PN žalovanému v lehote troch dní nie je závažným porušením pracovnej disciplíny; opomenutie žalobcu nemožno pričítať na škodu žalovaného.

8. Odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vo vzťahu k namietanej právnej otázke dovolateľ videl v rozpore so závermi, vyslovenými v rozsudkoch NS SR sp. zn. 3 Cdo 33/2003 a sp. zn. 3 Cdo 63/2003.

9. Dovolateľ uviedol, že žalobca nebol na pracovisku konštantne od 11.04.2005, t. j. ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru 13 dní, od 20.04.2005 žalovaného, najmä svojho nadriadeného nekontaktoval ani neprijímal telefonáty, pričom zápal priedušiek, pre ktorý bola vystavená práceneschopnosť, podľa názoru dovolateľa nie je tak závažným zdravotným stavom, ktorý by žalobcovi bránil informovať žalovaného o dočasnej PN včas.

10. Podľa názoru dovolateľa aj jednodňová absencia určitých zamestnancov na určitých pozíciách, na ktorých sú kladené vyššie pracovné nároky a požiadavky na odbornú zdatnosť a skúsenosť, môže znamenať závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca bol pred dňom 20.04.2005, kedy zameškal jednu pracovnú zmenu, vedome nedbanlivý v tom, že dovolenku neprečerpá, resp. že údaj ústne dohodnutý ale nikým neoverený, je správny.

11. Dovolateľ žiadal, aby najvyšší súd rozsudok odvolacieho súdu ako aj súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, a aby dovolateľovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

12. Súčasne navrhol, aby dovolací súd odložil právoplatnosť i vykonateľnosť rozsudku súdu odvolacieho aj súdu prvej inštancie.

13. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol, aby ho dovolací súd zamietol ako nedôvodné. Poukázal na to, že dovolateľ nekonkretizoval riadne dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP. Mal za to, že skutkový stav bol zistený vyčerpávajúco a oboma súdmi bol vyhodnotený správne - zo skutkového stavu jednoznačne vyplýva, že žalobca nemohol nastúpiť do práce z dôvodu svojej choroby a hneď po tom, ako to bolo možné, zaslal žalovanému potvrdenie o práceneschopnosti, ktoré konanie súdy vyhodnotili tak, že jeho konaním nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny.

14. Pokiaľ dovolateľ navrhol odklad právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudkov, tento návrh považoval žalobca za bezpredmetný, lebo žalovaný už žalobcovi finančnú náhradu plnil a zároveň s ním uzavrel dohodu o skončení pracovného pomeru.

15. Čo sa týka návrhu dovolateľa na odklad právoplatnosti a vykonateľnosti napadnutého rozhodnutia, dovolací súd nezistil splnenie predpokladov pre také rozhodnutie (§ 444 ods. 1, 2 CSP) a v súlade s jeho ustálenou judikatúrou o ňom nevydal samostatné uznesenie.

16. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podal v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) účastník konania zastúpený v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 a 2 CSP), v ktorého neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), dospel k záveru, že dovolanie nie je prípustné.

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

18. 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 nižšej inštancie, 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. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

19. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach §

420 a § 421 CSP.

Podľa § 421 ods. 1 CSP dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Podľa § 432 CSP

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

Podľa § 68 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom od 01.07.2003 do 31.08.2007

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

Podľa § 70 Zákonníka práce 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.

20. Rozhodnutie, či skončiť pracovný pomer a akým spôsobom (okamžitým skončením, alebo výpoveďou) je veľmi dôležitým úkonom zamestnávateľa. Vyžaduje preto dôkladné zváženie tohto kroku a nie unáhlené rozhodnutie.

21. Závažné porušenie pracovnej disciplíny ako predpoklad okamžitého skončenia pracovného pomeru zákon bližšie nešpecifikuje, keď zákonodarcu prihliadol na rôznosť situácií, ktoré môžu vzniknúť počas trvania pracovného pomeru a preto pri riešení danosti tohto predpokladu je potrebné vychádzať z judikatúry dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a) a c) CSP).

22. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 5 Cdo 26/2009 zo dňa 13.11.2009 vyslovil názor, že zamestnávateľ „môže skončiť“ pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno považovať (s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti) za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával. Výnimočnosť toho opatrenia zvyrazňuje aj to, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote (v danej veci vzhľadom na čas okamžitého skončenia v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie).“

23. V uznesení sp. zn. 5 Cdo 81/2010 zo dňa 27.04.2011 Najvyšší súd SR vyslovil názor, že „o neospravedlivenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlivená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu, nastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe.“

24. V uznesení sp. zn. 5 Cdo 1/2017 zo dňa 31.01.2018 Najvyšší súd SR uviedol: „Odvolací súd založil totiž svoje rozhodnutie na závere, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu spočívajúci v jeho neprítomnosti na pracovisku nebol daný, pretože bola preukázaná existencia prekážky

v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce, ktorú zamestnávateľ musí vždy ospravedlniť. V rozhodnutí vyslovil tézu, že nesplnenie povinnosti zamestnanca v zmysle § 144 ods. 1 Zákonníka práce, je porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca. Zároveň ale zaujal právny názor, že v prejednávanej veci nesplnenie povinnosti žalobcu oznámiť existenciu prekážky v práci žalovanej bolo právne irelevantné, pretože nebolo skutkovo vymedzené ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej. Posúdenie otázky, či nesplnenie oznamovacej povinnosti zamestnancom voči zamestnávateľovi je alebo nie je hrubým porušením pracovnej disciplíny zakladajúcim dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nebolo teda v spore rozhodné s ohľadom na iný dôvod použitý žalovanou k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Pokiaľ sa dovolateľka domnievala, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu požadujúcej preukázanosť pracovnej neschopnosti zamestnanca, je potrebné zdôrazniť, že pracovná neschopnosť žalobcu v spornom období bola v konaní preukázaná lekársnym potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti.“

25. V uznesení sp. zn. 5 Cdo 17/2011 zo dňa 14.11.2016 Najvyšší súd SR uviedol: „Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce).

Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z neobľahlosti) 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. e), 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 neustanovuje, z akých hľadísk treba 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 disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca

spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. 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). 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.“

26. Dovolateľ namietal odklon od právneho názoru najvyššieho súdu vysloveného v rozsudkoch sp. zn. 3 Cdo 33/2003, resp. sp. zn. 3 Cdo 63/2003.

27. V rozsudku sp. zn. 3 Cdo 33/2003 za situácie, keď k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru podľa § 53 ods. 1 písm. b) zák. č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce došlo z dôvodu zvlášť hrubého porušenia pracovnej disciplíny, keď vedúci smeny uvoľnil svojho pomocníka z práce a sám sa v rozpore s STN 170710 zdržiaval mimo obsluhovaného kotla a nezabezpečoval jeho obsluhu po dobu viac ako 30 minút od 16.55 hod. do 17.25 hod., (ktoré časové vymedzenie zamestnávateľ dodatočne zmenil - upresnil na čas od 15.50 hod. do 16.25 hod.), hoci sa od neho nemožno vzdŕaľovať na viac ako 5 minút, sa najvyšší súd zaoberal iba otázkou riadneho vymedzenia dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru a vyslovil názor, že upresnenie časového údaju uvedeného v písomnom okamžitom zrušení pracovného pomeru samo nemožno považovať za zmenu dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktorá by mala za následok neplatnosť tohto právneho úkonu odporcu.

28. Pokiaľ ide o namietaný rozsudok sp. zn. 3 Cdo 63/2003, za skutkovej situácie, keď za dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru bolo označené konanie zamestnanca, spočívajúce v tom, že „dňa 14. augusta 2000 odmietol prácu, ktorá spadala do jeho pracovnej náplne a svojvoľne opustil pracovisko“, sa najvyšší súd taktiež zaoberal iba otázkou dostatočného vymedzenia dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktorý však nespočíval v posudzovaní absencie, a uviedol: „Keď žalobca nesporne a úmyselne odmietol splniť príkaz nadriadeného zamestnanca, nepochybne porušil svoju základnú právnu povinnosť plniť pokyny svojich nadriadených, čím sa podľa názoru dovolacieho súdu dopustil tak závažného porušenia pracovnej disciplíny, ako má na mysli ustanovenie § 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“.

29. To, že neospravedlnená absencia v práci je porušením pracovnej disciplíny, je nesporné, keďže takéto konanie zamestnanca predstavuje porušenie jeho základných povinností uvedených v § 81 Zákonníka práce. Sporné však je posúdenie, kedy neospravedlnená absencia znamená menej závažné a kedy závažné porušenie pracovnej disciplíny.

30. V intenciách judikatúry najvyššieho súdu s a súdy nižších inštancií zaoberali zistením skutkového stavu v dostatočnom rozsahu a vo vzťahu k žalovaným uplatnenému dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru dospeli k správne právne záveru, že neprítomnosť žalobcu v práci v dňoch od 21.04.2005 do 28.04.2005 nemožno považovať za neospravedlненú absenciu, a že ojedinelá, jednodňová absencia žalobcu dňa 20.4.2005, s prihliadnutím na všetky okolnosti (žalobca dovtedy nemal problémy s pracovnou disciplínou, dostal odmeny za predchádzajúci kalendárny rok, neboli preukázané ani žiadne závažné následky pre žalovaného v dôsledku absencie žalobcu), ani podľa odvolacieho súdu nepredstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje až tzv. reťazenie absencií, teda dlhšia absencia v krátkom, resp. i dlhšom časovom úseku.

31. Výriešenie spornej právnej otázky za daných okolností tohto prípadu preto podľa názoru dovolacieho súdu nie je odklonom od judikatúry, predpokladaným ustanovením § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Dovolací súd preto dovolanie odmietol ako neprípustné (§ 447 písm. c) CSP).

32. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.