

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7CdoPr/13/2025
Identifikačné číslo spisu:	7220202595
Dátum vydania rozhodnutia:	10.12.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Peter Brňák
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:7220202595.2

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Brňáka a členiek senátu JUDr. Martiny Valentovej a JUDr. Andrey Dudášovej v spore žalobcu Ing. F. M., narodeného XX. X. XXXX, P., S. XXXX/XX, zastúpeného advokátkou JUDr. Janou Bajúžikovou, Michalovce, Štefánikova 8, proti žalovanej Slovenskej pošte, a.s., Banská Bystrica, Partizánska cesta 9, IČO: 36631124, o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer trvá, vedenom na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 7Cpr/7/2023, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 05. novembra 2024 sp. zn. 14CoPr/1/2024 v spojení s jeho opravným uznesením z 18. augusta 2025 sp. zn. 14CoPr/1/2024, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Banská Bystrica (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvostupňový súd“) ostatným rozsudkom z 11. apríla 2024 č. k. 7Cpr/7/2023-372 zamietol žalobu o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer trvá a žalovanej priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Doplňujúcim rozsudkom z 23. mája 2024 č. k. 7Cpr/7/2023-388 zamietol návrh žalovanej na prerušenie konania.

1.1. Uvedol, že žalovaná listom z 28. októbra 2019 oznámila žalobcovi, v súvislosti s vedeným súdnym sporom na Okresnom súde Košice II č. k. 11Cpr/38/2019, že svoju výpoveď zo 14. januára 2019 považuje za neplatnú a vyzvala žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko do 3 dní odo dňa doručenia oznámenia. Mal sa hlásiť u vedúceho strediska dopravy alebo ním povereného zamestnanca. List žalobca prevzal dňa 23. novembra 2019. Žalobca listom zo dňa 25. novembra 2019 oznámil žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi, že v súlade s existujúcim právnym stavom nemá dôvod dostaviť sa do zamestnania a žiadal žalovanú prehodnotiť jej konanie, ktorého výsledkom môže byť opätovný súdny spor. Žalovaná listom zo 04. decembra 2019, ktorý žalobca prevzal dňa 27. decembra 2019, vyzvala žalobcu na predloženie dokladu, ktorý by preukázal dôvod jeho neprítomnosti v práci. Žalobca

nepredložil žalovanej žiadny doklad, nakoľko považoval za dôvodné nenastúpiť do práce. Následne mu žalovaná doručila okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) ZP, datované dňa 08. januára 2020, ktoré žalobca prevzal dňa 27. januára 2020. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, bolo porušenie základných povinností zamestnanca vyplývajúcich z § 81 písm. b) a c) ZP, podľa ktorého je zamestnanec povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú.

1.2. Prvostupňový súd konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru v danej veci malo písomnú formu a riadne bolo doručené žalobcovi dňa 27. januára 2020. Pre úplnosť uviedol, že o žalobe žalobcu o neplatnosť predchádzajúcej výpovede, o ktorej sa konalo pred Okresným súdom Košice II bolo medzičasom právoplatne rozhodnuté tak, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo 14. januára 2019 je neplatné. Táto neplatnosť skončenia pracovného pomeru medzi sporovými stranami sporná nebola, keďže žalovaná zistila, že výpoveď doručila žalobcovi v ochrannnej dobe. Ďalej uviedol, že počas prebiehajúceho súdneho konania, v ktorom sa žalobca domáhal neplatnosti výpovede a trval na tom, aby ho žalovaná ďalej zamestnávala, žalovaná, ako zamestnávateľ, oznámila žalobcovi, ako svojmu zamestnancovi, že výpoveď, ktorú mu dala je neplatná, že jeho pracovný pomer sa neskončil, že naďalej trvá a vyzvala ho, aby sa v lehote 3 dní dostavil na pracovisko. Žalobca však napriek tomu, že dosiahol to, čo od žalovanej žiadal (aj v súdnom konaní), a že dňa 29. mája 2019 oznámil žalovanej, že trvá na tom, aby ho táto ďalej zamestnávala, sa na pracovisko nedostavil. Žalobca bol stále zamestnancom žalovanej a zamestnanec je povinný plniť pokyny zamestnávateľa vždy, keď sú tieto pokyny v súlade s právnymi predpismi, čo v danom prípade i boli. Preto, ak žalobca, ako zamestnanec, nesplnil pokyn žalovanej, ako zamestnávateľa a nedostavil sa na pracovisko ani dňa 28. novembra 2019, ani v nasledujúce dni, zavinene porušil pracovnú disciplínu zamestnanca, a to závažným spôsobom, keďže medzi žalobcom a žalovanou prebiehalo iné súdne konanie, ktorého cieľom bolo ďalšie zamestnávanie žalobcu u žalovanej.

1.3. Pokiaľ žalobca tvrdil, že na strane zamestnávateľa existovali prekážky v práci, a že mu nemohol pridelovať prácu v súlade s pracovnou zmluvou, keďže jeho pracovné miesto malo byť zrušené, podľa názoru súdu neobstálo, pretože sama žalovaná, na strane ktorej prekážky v práci mali byť dané, vyzvala žalobcu preukázateľným písomným spôsobom, aby sa dostavil na pracovisko. V tomto smere neboli relevantné domnienky žalobcu o tom, za akým účelom sa mal dostaviť na pracovisko. Pre úplnosť súd dodal, že následne po tom, ako sa žalobca na pracovisko nedostavil, dňa 27. januára 2020 mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru (z 08. januára 2020), pričom na druhý deň po doručení, t.j. dňa 28. januára 2020 oznámil žalobca písomne žalovanej, ako svojmu zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, a to aj napriek tomu, že sa na výzvu zamestnávateľa, doručení dňa 23. novembra 2019 na pracovisko zamestnávateľa nedostavil. Súd tak považoval porušenie pracovnej disciplíny, spočívajúce v opakovanom nespnení pokynu zamestnávateľa daného zamestnancovi (§ 81 písm. a) ZP), dostaviť sa do práce, ktorý bol vydaný v súlade s právnymi predpismi, za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Bol tak daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1) písm. b) ZP. Súd z uvedených dôvodov považoval okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 08. januára 2020 za platné a žalobu zamietol.

1.4. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP.

1.5. Dňa 23. mája 2024 vydal doplniaci rozsudok č. k. 7Cpr/7/2023-388, ktorým zamietol návrh žalovanej na prerušenie z dôvodu, že v čase rozhodovania súdu vo veci samej už bolo konanie vedené pred Okresným súdom Košice II pod sp. zn. 11Cpr/38/2019 právoplatne ukončené.

2. Proti prvostupňovému rozsudku podal žalobca odvolanie. Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom 05. novembra 2024 sp. zn. 14CoPr/1/2024 prvostupňový rozsudok potvrdil a zaviazal žalobcu zaplatiť žalovanej náhradu odvolacích trov.

2.1. S poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 CSP považoval napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie za vecne správny. Nad rámec uvedeného sa následne vyjadril k jednotlivým námietkam žalobcu.

2.1.1. V podanom odvolaní žalobca namietať záver súdu prvej inštancie o tom, že sám zamestnávateľ konštatoval, že výpoveď je neplatná a zvýraznil, že záver o platnosti, resp. neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou môže prijať len súd. Odvolací súd k uvedenému uvádza, že v

predmetnej veci je nutné vychádzať zo zistených skutkových okolností prípadu. Žalobcovi bola daná pôvodne výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Z uvedených skutkových okolností možno vyvodiť, že zamestnanec iniciovaním konania o neplatnosť výpovede (z dôvodu jej doručovania v ochrannej dobe) mienil docieľiť trvanie pracovného pomeru a teda tomu zodpovedajúci výkon práce v zamestnaní. Po zistení zamestnávateľa, že v súdnej veci nastala právna skutočnosť, ktorú zákon spája s neplatnosťou výpovede, sám konštatoval, že pracovný pomer ďalej trvá, a teda medzi žalobcom a žalovanou (rovnako v prejednávanej veci ako i v konaní Okresného súdu Košice II sp. zn. 11Cpr/38/2019) odpadol spor o tom, či pracovný pomer trvá, alebo nie. Žalobca podanou žalobou prejavoval skutkovo i právne svoj záujem na trvaní pracovného pomeru, domáhal sa rozhodnutia súdu, že pracovný pomer trvá, pričom v priebehu takto prejednávanej veci uvedenú skutočnosť vzhľadom, konštatoval a zamestnancovi oznámila i žalovaná a od uvedeného momentu teda už medzi sporovými stranami nebol spor a ani právna neistota o tom, či pracovný pomer bol skončený platne, keď zamestnávateľ sám konštatoval, že pracovný pomer trvá. Správne v podanom odvolaní žalobca argumentoval, že spory o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodujú sudy, avšak v danom prípade, po zamestnávateľovom zistení zásadnej okolnosti doručenia výpovede počas ochrannej doby, už spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistoval, odpadol a teda ani následne po oznámení zamestnávateľa, že pracovný pomer trvá (dňa 28. októbra 2019) nebolo dôvodné ďalej viesť konanie o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktorého pánom sporu bol žalobca, avšak tento žalobu späť nevzal. Uvedené sa mohlo javiť i ako účelové konanie zamestnanca, ktorý nemá záujem reálne vykonávať pre zamestnávateľa prácu, ale dosiahnuť stav nastolenia obdobia počas konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, za ktoré by mu prislúchala náhrada mzdy bez nutnosti prácu reálne vykonávať.

2.1.2. Pokiaľ v nadväznosti na uvedené žalobca - zamestnanec argumentoval, že by mu zamestnávateľ reálne prácu neprideloval, vzhľadom na existujúce prekážky v práci, správne súd prvej inštancie uviedol, že uvedené je len domnienkou žalobcu, ktorá nemá právnu relevanciu, pretože nie je na vlastnom zvažovaní a hodnotení zamestnanca, či mu zamestnávateľ bude prideliť dohodnutú prácu alebo v tom zamestnávateľovi bránia prekážky na jeho strane. V tejto súvislosti poukázal aj na rozhodnutie Ústavného súdu III. ÚS 36/2010, v ktorom bolo konštatované „neobstojí tvrdenie navrhovateľa, že do práce nenastúpil, pretože sťažovateľovi neveril. On sám na základe výzvy sťažovateľa mal prejavovať záujem a mal sa pokúsiť, aby so sťažovateľom (so svojim zamestnávateľom) boli urobené všetky úkony súvisiace tak s dohodou o neúčinnosti prejavu o okamžitom skončení pracovného pomeru, ako aj s nástupom do práce". Pokiaľ tak v súdnej veci zamestnávateľ zistil, že výpoveď daná zamestnancovi z organizačných dôvodov bola zamestnancovi doručená počas ochrannej doby (v dôsledku nastúpenia zamestnanca na PN počas doručovania výpovede), čoho zákonným následkom je neplatnosť výpovede, ktorú právnu skutočnosť zamestnávateľ aj sám konštatoval, zamestnávateľ mohol zákonným spôsobom preradiť zamestnanca na inú prácu alebo pristúpiť k návrhu zmeny pracovnej zmluvy. Na strane zamestnávateľa síce došlo k organizačným zmenám, v dôsledku ktorých sa stal zamestnanec pre zamestnávateľa nadbytočným (ku dňu 01. januára 2019), avšak tieto okolnosti bez ďalšieho neznamenal skončenie pracovného pomeru; tento právny následok by nastal až v dôsledku riadne doručenej výpovede a uplynutím výpovednej doby. Preto ak došlo k uznaniu neplatnosti výpovede zamestnávateľom a výzve na nastúpenie do zamestnania, chýba v súdnej veci právna skutočnosť, ktorá by znamenala skončenie pracovného pomeru v čase uznania výpovede za neplatnú a chýba tak právna skutočnosť, ktorá by odôvodňovala nenastúpenie zamestnanca do zamestnania a následné nedostavovanie sa do zamestnania.

2.1.3. Ak v tejto súvislosti žalobca argumentoval tiež odkazom na dovolacie uznesenie 1Mcdo/13/2009 (R 28/2011) odvolací súd konštatoval nepoužiteľnosť a neaplikovateľnosť predmetného judikátu na danú skutkovú vec, nakoľko uvedené rozhodnutie rieši otázku odvolania zamestnanca z funkcie (čo bol odlišný prípad, ako prejednávaná vec). V teraz prejednávanej veci zamestnanec nebol z funkcie odvolaný, pracovný pomer s ním pôvodne bol skončený výpoveďou z organizačných dôvodov, pričom sám zamestnávateľ konštatoval jej neplatnosť z dôvodov vyplývajúcich zo zákona a vyzval zamestnanca na nastúpenie do zamestnania. Pracovný pomer zamestnanca tak výpoveďou riadne skončený nebol, v danom čase nebol skončený ani iným spôsobom a nemožno konštatovať, že by zanikla funkcia zamestnanca, tak ako to predpokladá rozhodnutie 1Mcdo/13/2009, keďže pracovný pomer zamestnanca (žalobcu) v súdnej veci nevznikol vymenovaním (do funkcie) alebo voľbou. Rozhodnutie zamestnávateľa o zmene organizačnej štruktúry zo dňa 16. októbra 2018 o zrušení pracovného miesta

samostatného referenta nemožno stotožňovať so situáciou odvolania z funkcie, nakoľko v nadväznosti na rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľ objektívne môže aj naďalej prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy alebo zamestnancovi urobiť ponuku inej vhodnej práce.

2.1.4. Pokiaľ v podanom odvolaní žalobca namietal, že vo výzve na nastúpenie do práce zamestnávateľ neuviedol dôvod, pre ktorý by sa ako zamestnanec mal dostať na pracovisko, odvolací súd konštatoval, že uvedená požiadavka je nad rámec právnych predpisov, keď nemožno od zamestnávateľa na základe žiadneho zákonného ustanovenia vyžadovať, aby zamestnancovi odôvodňoval z akého dôvodu sa má dostať na pracovisko, keď v rámci trvajúceho pracovnoprávneho vzťahu a pracovného pomeru je povinnosťou zamestnanca v pracovnom čase byť prítomný na pracovisku, resp. vykonávať prácu v mieste výkonu práce a plniť pokyny zamestnávateľa. Rovnako nadbytočná je i požiadavka zamestnanca prezentovaná ako odvolacia námietka spočívajúca v tom, že z uvedenej výzvy nevyplývala požiadavka zamestnávateľa, aby sa zamestnanec dostavoval na pracovisko opakovane, teda i v iné (nasledujúce) dni. Súd prvej inštancie sa tak nemal dôvod vysporiadať s odvolateľom načrtnutou otázkou, za akým účelom sa má zamestnanec na pracovisko dostať, nakoľko počas trvania pracovného pomeru je povinnosťou zamestnanca byť prítomný na pracovisku a vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy; plniť pokyny zamestnávateľa. Zamestnanec v súdenom prípade nesplnil pokyn zamestnávateľa dostať sa na pracovisko, do zamestnania sa nedostavil ani následne, svoju neprítomnosť neospravedlnil, avšak de iure trval na tom, že pracovný pomer trvá, čím vlastné konanie zamestnanca bolo v príkrom rozpore s jeho deklarovanou vôľou a právnym tvrdením.

2.1.5. Pokiaľ žalobca namietal rôzne závery konajúcich súdov týkajúce sa prejednávanej veci, keď žalobca poukázal na časť odôvodnenia rozsudku Okresného súdu Košice II sp. zn. 11Cpr/38/2019 odvolací súd uviedol, že konajúc o inom predmete konania nebol uvádzanými tvrdeniami viazaný a opätovne uviedol, že pokiaľ bolo i pracovné miesto zamestnanca zrušené, uvedené neznamenať skončenie pracovného pomeru a pokiaľ zamestnávateľ, zhodne s prejavenu vôľou zamestnanca konštatuje trvanie pracovného pomeru a výzve zamestnanca na nastúpenie do zamestnania, uvedené predstavuje pokyn zamestnávateľa v súlade s právnym stavom. Nebol preto dôvod, aby sa zamestnanec, ktorý prejavil vôľu na ďalšom trvaní pracovného pomeru a na prideľovaní práce, svojvoľne pokyny zamestnávateľa nerešpektoval a ani na opakované výzvy zamestnávateľa sa do zamestnania nedostavoval s vlastným odôvodnením, že na uvedené nemá dôvod.

2.2. Odvolací súd uzavrel, že v posudzovanej veci nebolo sporné, že zamestnávateľ listom z 28. októbra 2019 oznámil žalobcovi, že výpoveď zo dňa 14. januára 2019 považuje za neplatnú a vyzval zamestnanca na nastúpenie do práce do 3 dní od doručenia oznámenia. Vyššie uvedené oznámenie bolo žalobcovi preukázateľne doručené 23. novembra 2019 v nadväznosti, na ktoré žalobca zamestnanec oznámil, že „v súlade s existujúcim právnym stavom nemá dôvod dostať sa do zamestnania“ a do zamestnania skutočne nenastúpil. Zamestnávateľ teda opätovne 04. decembra 2019 vyzval zamestnanca na nastúpenie do zamestnania, alebo na predloženie dokladu preukazujúceho dôvod nenastúpenia do práce. Ani na opakovanú druhú výzvu zamestnávateľa sa zamestnanec do práce nedostavil, zároveň ani svoju neprítomnosť v práci žiadnym spôsobom neospravedlnil, a to i napriek vedomosti, že zamestnávateľ mu oznámil, že pracovnoprávny vzťah trvá. Uvedeným konaním tak zamestnanec postupoval v zjavnom rozpore s ustanovením § 81 ZP, v zmysle ktorého § 81 písm. a) ZP je zamestnanec povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, a zároveň v zmysle písm. b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Následne tak možno konštatovať, že pokyn zamestnávateľa, resp. jeho výzva na dostavenie sa na pracovisko, bol vydaný v súlade so zákonom, v súlade s právnymi predpismi a následné nedostavenie sa do práce zamestnanca bez uvedenia zákonného dôvodu na ospravedlnenie neprítomnosti predstavuje hrubé porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP.

2.3. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP.

3. Uznesením z 18. augusta 2025 sp. zn. 14CoPr/1/2024 odvolací súd opravil záhlavie svojho rozsudku v rozsahu adresy žalobcu.

4. Žalobca (ďalej aj ako „dovolateľ“) podal proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie, ktorého

prípustnosť vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Cez prizmu ním vnímaného skutkového a právneho stavu, v polemike so závermi nižších súdov a v spochybňovaní správnosti ich rozhodnutí navrhol, aby dovolací súd zrušil napadnuté odvolacie rozhodnutie a vec mu vrátil na ďalšie konanie alternatívne aby zmenil napadnuté odvolacie rozhodnutie tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. V súvislosti s dovolaním podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP namietal, že sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe, a to pri riešení právnej otázky „či je možné považovať neprítomnosť zamestnanca v zamestnaní pri existencii objektívnej prekážky na strane zamestnávateľa (ktorou je neprideľovanie práce zamestnancovi zo strany zamestnávateľa) za také porušenie pracovnej disciplíny, ktorá by bola dôvodom pre okamžité ukončenie pracovného pomeru". V tomto ohľade poukázal na dovolacie rozhodnutia 1Cdo/217/2005, 5Cdo/17/2011, 3Cdo/81/2010 a 1MCdo/13/2009.

5. Žalovaná s podaným dovolaním nesúhlasila. V zhode s nižšími súdmi poukázala na rozhodnutie Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 36/2010. Uviedla, že dovolacie rozhodnutia 1Cdo/217/2005 a 3Cdo/81/2010, na ktoré poukazoval dovolateľ nie sú v danej veci použiteľné, nakoľko riešia neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru z úplne iných dôvodov. V súvislosti s dovolacím rozhodnutím 5Cdo/17/2011 uviedla, že odvolací súd postupoval v súlade s týmto rozhodnutím keď žalobca dňa 29. mája 2019 oznámil žalovanej, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnávala a na pracovisko sa nedostavil. Sama žalovaná vyzvala žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko, pričom podstatnými neboli domnienky žalobcu, za akým účelom sa mal dostaviť na pracovisko. Sám žalobca mienil docieľiť trvanie pracovného pomeru a tomu zodpovedajúci výkon práce v zamestnaní. Žalovaná sama skonštatovala, že podaná výpoveď bola neplatná a pracovný pomer trvá naďalej, avšak žalobca nepodnikol žiadne kroky na plnenie si svojich povinností z pracovného pomeru, čo nesvedčalo o jeho vážne mienenom záujme na trvaní pracovného pomeru a takéto konanie sa môže javiť ako účelové. Podporne poukázala na dovolacie rozhodnutie 8Cdo/89/2017 a k žalobcom uvádzanom dovolacom rozhodnutí 1MCdo/13/2009 uviedla, že na posudzovanú vec nie je aplikovateľné, nakoľko riešilo odvolanie zamestnanca z funkcie. Rovnako odvolací súd postupoval aj v súlade s dovolacím rozhodnutím 3Cdo/71/2003. V ďalšom poukázala na správne právne závery odvolacieho súdu a navrhla, aby dovolanie bolo zamietnuté a priznaná jej bola náhrada dovolacích trov.

6. 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), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je síce prípustné, vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP, avšak nie je dôvodné.

7. Žalobca vyvodzoval prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP, keď podľa jeho názoru odvolací súd nesprávne právne posúdil otázku dôvodnosti jeho neprítomnosti v práci, ktorá pre existenciu objektívnej prekážky na strane zamestnávateľa (žalovanej) nemohla byť dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru (bod 4).

8. So zreteľom na takto nastolenú právnu otázku a v situácii, na ktorú sa vzťahuje ustanovenie § 421 ods. 1 CSP, dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu je v danom prípade procesne prípustné. Následne preto skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu skutočne vychádza z nesprávneho právneho posúdenia ne/dôvodnosti jeho neprítomnosti v práci, ktorá bola dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru), keďže nastolená právna otázka nepochybne mala svoj význam pre nosné právne závery nižších súdov.

9. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

10. Žalobca v rámci podaného dovolania nastolil otázku, vychádzajúcu z ním formulovanej premisy, že jeho neprítomnosť v práci nemohla byť dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru, keďže v inkriminovanom čase existovali objektívne prekážky na strane zamestnávateľa (ďalej aj „žalovanej“). Tieto prekážky vyvodil z listu žalovanej z 03. januára 2019 v ktorom (v súvislosti s organizačnými zmenami, pre ktoré sa stal žalobca nadbytočným a žalobcovým odmietnutím inej vhodnej práce po uskutočnenej organizačnej zmene ako aj následne podanej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pozn.) žalovaná oznámila žalobcovi, že mu nebude prideľovať žiadnu prácu, čo spôsobuje vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa a v dôsledku čoho žalobca po dobu trvania prekážok nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom. Najvyšší súd dodáva, že ostatná veta tohto oznámenia znela: „Zároveň Vás upozorňujem, na povinnosti zamestnanca, že v prípade potreby riešenia pracovnoprávných vzťahov so zamestnávateľom, ste povinný dostaviť sa v pracovnom čase na pracovisko na základe predchádzajúcej výzvy zamestnávateľa“ (č. l. 502 spisu).

11. Odvolací súd k predchádzajúcej výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP najskôr skonštatoval, že v procese jej doručovania žalobcovi tento dňa 31. januára 2019 nastúpil na PN a prevzal ju 02. februára 2019, čo bol nakoniec dôvod vyslovenia jej neplatnosti v inom súdnom konaní (doručenie výpovede v ochrannnej dobe). O nástupe žalobcu na PN žalovaná v čase podávania tejto výpovede (14. januára 2019) teda nemala a ani nemohla mať vedomosť. Keď sa to žalovaná v priebehu konania o neplatnosť výpovede, vedeného na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 11Cpr/38/2019 dozvedela, oznámila listom z 28. októbra 2019 žalobcovi, že podanú výpoveď považuje za neplatnú a vyzvala ho na dostavenie sa do práce do troch dní od doručenia oznámenia (oznámenie bolo doručené žalobcovi 23. novembra 2019). Žalobca sa však naďalej do práce nedostavoval a žalovanej oznámil, že na to nemá dôvod. Odvolací súd tento prístup žalobcu vyhodnotil ako účelový a uviedol, že „ak došlo k uznaniu neplatnosti výpovede zamestnávateľom a výzve na nastúpenie do zamestnania ... chýba tak právna skutočnosť, ktorá by odôvodňovala nenastúpenie zamestnanca do zamestnania a následné nedostavovanie sa do zamestnania“. Zamestnávateľ potom opätovne 04. decembra 2019 vyzval žalobcu na nastúpenie do zamestnania, alebo na predloženie dokladu preukazujúceho dôvod nenastúpenia do práce. Ani na opakovanú druhú výzvu zamestnávateľa sa žalobca do práce nedostavil, zároveň ani svoju neprítomnosť v práci žiadnym spôsobom neospravedlnil, a to i napriek vedomosti, že zamestnávateľ mu oznámil, že pracovnoprávny vzťah naďalej trvá. Na základe takto zisteného skutkového stavu aj odvolací súd vzhladol konanie žalobcu v zjavnom rozpore s ustanovením § 81 ZP a dospel k záveru, že „pokyn zamestnávateľa, resp. jeho výzva na dostavenie sa na pracovisko, bol vydaný v súlade so zákonom, v súlade s právnymi predpismi a následné nedostavenie sa do práce zamestnanca bez uvedenia zákonného dôvodu na ospravedlnenie neprítomnosti predstavuje hrubé porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“. Právne východiska i závery odvolacieho súdu na základe zisteného skutkového stavu (§ 442 CSP) boli podľa názoru najvyššieho súdu v rozsahu dovolacích námietok (§ 440 CSP) a v okolnostiach posudzovanej veci správne. Najvyšší súd navyše dodáva, že pokiaľ žalobca považoval list žalovanej z 03. januára 2019 (bod 10) za dostatočne preukazujúci, že sa nemusel na pokyn žalovanej dostaviť do práce, nedostatočne tiež zohľadnil ostatnú vetu z tohto oznámenia „Zároveň Vás upozorňujem, na povinnosti zamestnanca, že v prípade potreby riešenia pracovnoprávných vzťahov so zamestnávateľom, ste povinný dostaviť sa v pracovnom čase na pracovisko na základe predchádzajúcej výzvy zamestnávateľa“.

12. Pokiaľ žalobca poukazoval na dovolacie rozhodnutia, od ktorých sa mal odvolací súd svojim rozhodnutím odkloniť (1Cdo/217/2005, 5Cdo/17/2011, 3Cdo/81/2010 a 1MCdo/13/2009) treba predovšetkým uviesť, že ani jedno z označených rozhodnutí nevychádzalo z rozhodujúcich skutkových okolností v teraz posudzovanej veci, ktoré boli pre nosné právne závery určujúce. Vo veci sp. zn. 1Cdo/217/2005 najvyšší súd vychádzal z názoru, že nebolo povinnosťou žalobkyne nastúpiť do práce na iné miesto výkonu práce (na inej adrese), na ktoré bola žalovaným vyzvaná, pretože na toto miesto výkonu práce žalobkyňa nebola preložená ani preraďená. Vo veci sp. zn. 5Cdo/17/2011 najvyšší súd zrušil odvolacie rozhodnutie z dôvodu, že si nezaťažil rovnocenný zákonný procesný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 OSP, a preto boli jeho skutkové a na ne nadväzujúce právne závery zatiaľ predčasné. Najvyšší súd zároveň uviedol, že napadnuté odvolacie rozhodnutie nebolo

možné v dovolacom konaní podrobiť prieskumu z hľadiska správnosti zaujatých právnych záverov, lebo skutkové zistenia odvolacieho súdu vyplývajúce zo spisu nedávali (vzhľadom na už spomenutú tzv. inú vadu konania) pre toto posúdenie dostatočný podklad. Nad rámec nosných právnych záverov sa tiež vo všeobecnosti zaoberal neospravedlnenou absenciou a intenzitou porušenia pracovnej disciplíny, pričom konštatoval, že 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. Vo veci sp. zn. 3Cdo/81/2010 posudzovali sudy intenzitu porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, keď dovolací súd uviedol, že súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny (o zákaze použitia majetku spoločnosti vrátane výpočtovej techniky na súkromné účely). V neposlednom rade vo veci sp. zn. 1MCdo/13/2009 najvyšší súd prijal záver, že dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene (§ 54 ZP), pričom zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca k takejto dohode a zamestnanec zároveň nemá ani povinnosť dohodnúť sa na zmene druhu práce. V preskúvanom prípade mal za preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného ako vedúca Krízového strediska v M., pričom nesúhlasila so zmenou dohodnutého druhu práce a žalovaný ani nepreukázal, že by k takejto zmene došlo. Keď sudy za uvedeného skutkového stavu konanie žalobkyne právne kvalifikovali ako závažné porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným, nerozhodli správne a ich rozhodnutia sú preto nesprávne.

13. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto jeho nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

14. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 453 ods. 1 CSP. Žalovaná mala v dovolacom konaní plný úspech, avšak dovolacie trovy jej žiadne nevznikli, preto jej ich dovolací súd ani nepriznal.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.