

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	6Cdo/228/2019
Identifikačné číslo spisu:	2313229727
Dátum vydania rozhodnutia:	30.06.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Gabriela Klenková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:2313229727.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne C..U.. C.. D.. I. H., trvale bytom v Q., Z. XXXX/XXX proti žalovanej Výsokej škole Danubius s. r. o., so sídlom v Sládkovičove, Fučíkova 269, IČO: 36 264 113 zastúpenej JUDr. Slávkou Gajdošovou, advokátkou v Bratislave, Májkova 1, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vedeného na Okresnom súde Galanta pod sp. zn. 30Cpr/2/2013, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 11. decembra 2018 sp. zn. 26CoPr/1/2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Trnave z 11. decembra 2018 sp. zn. 26CoPr/1/2018 z r u š u - j e a v e c m u v r a c i a na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Galanta (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 30Cpr/2/2013-358 z 18. júla 2017 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 18. septembra 2013 je neplatné a pracovný pomer trvá. Vyslovil, že žalobkyňa má právo na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Uložil žalovanej povinnosť zaplatiť súdny poplatok v sume 99,59 eura na účet Okresného súdu Galanta do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Právne vec posúdil v súlade s ustanoveniami § 13 ods. 3, § 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, §70, § 74, § 77 a § 79 ods. 1 Zákonníka práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) a vecne tým, že na základe výsledkov vykonaného dokazovania ustálil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanou žalobkyni listom z 18. septembra 2013 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu, že v pracovných dňoch 19. augusta 2013, 20. augusta 2013, 21. augusta 2013, 22. augusta 2013, 23. augusta 2013, 26. augusta 2013, 27. augusta 2013, 30. augusta 2013, 2. septembra 2013, 3. septembra 2013, 4. septembra 2013, 5. septembra 2013, 6. septembra 2013, 9. septembra 2013, 10. septembra 2013, 11. septembra 2013, 12. septembra 2013, 13. septembra 2013, 16. septembra 2013 a 17. septembra 2013 sa ako zamestnanec bezdôvodne nedostavila na miesto výkonu práce, na pracovisko nedochádzala ani v dopoludňajších hodinách, ani popoludní, jej prítomnosť v uvedených dňoch bola kontrolovaná viackrát a to v priestoroch celej fakulty, teda nielen v kabinete a v bezprostrednom okolí, pričom jej neprítomnosť v uvedené pracovné dni zároveň potvrdili aj svedkovia

(iní zamestnanci), o ktorých súvisiacich skutočnostiach boli spísané úradné záznamy, podpísané kontrolujúcou osobou i svedkami, pričom ústne, ani písomne nereagovala na výzvy zamestnávateľa (telefonicky a e-mailom z 27. augusta 2013), ktorými boli vyzvaná dostaviť sa na rektorát 28. augusta 2013 o 13.00 hod. Žalobkyňa okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom prevzala 23. septembra 2013.

3. Súd prvej inštancie konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru je stále výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru, preto týmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny (teda úmysel chcieť porušiť pracovnú disciplínu - nestačí zistenie, že napr. nebol dodržaný určitý pracovný postup, či proces a pod.), a to pri najmenšom z neobľúbivosti zamestnanca (Zo súdnej praxe č. 2/1998, s. 35). Poukazujúc na ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a doterajšiu jednotnú súdnu prax, súd prvej inštancie následne argumentoval tým, že uvedená právna norma je neurčitou, abstraktnou hypotézou, preto je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sama túto hypotézu vymedzila. Pri úvahách, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade sa jedná, súd nie je obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale zohľadňuje iba špecifiká prejednávanej veci, t.j. pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ho ovplyvňuje osoba zamestnanca, funkcia, ktorú zamestnanec zastával, resp. pracovné zaradenie, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, či k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa (či konanie zamestnanca zamestnávateľovi spôsobilo, napr. škodu a pod.). Tento demonštratívny výpočet základných kritérií je rámcom objektívneho posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Podľa názoru súdu prvej inštancie v spore nebolo preukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou a teda nebola naplnená skutková podstata závažného porušenia pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zdôraznil, že dôkazné bremeno na preukázanie závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou mala v spore žalovaná ako zamestnávateľ. Žalovaná počas konania nepreukázala závažné porušenie pracovnej disciplíny a teda neuniesla dôkazné bremeno na preukázanie dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou. Konštatoval, že medzi stranami nebolo sporné, že žalovaná ako zamestnávateľ určila žalobkyni čerpanie dovolenky od 1. júla 2013 do 16. augusta 2013 a dekan fakulty vyhlásil skúškové obdobie pre všetky ročníky od 19. augusta 2013 do 30. augusta 2013 vrátane. Z výpovede žalobkyne, svedkov, ako aj zo všetkých ďalších okolností a súvislostí s činnosťou žalovanej, považoval súd prvej inštancie za dostatočne preukázané, že u žalovanej nebol zavedený denný zápis dochádzky v prípade vysokoškolských pedagógov počas akademického roka a počas prázdnin. Pedagógovia na konci mesiaca odovzdávali vyplnené dochádzkové listy pani Zelmanovej, ktorá ich sústreďovala, dávala podpísať dekanovi a následne odovzdala mzdárke, pričom niektorí pedagógovia vrátane žalobkyne si dochádzku robili sami, odovzdávali na podpis dekanovi a následne do mzdovej učtárne. Z výpovede svedkyne Zelmanovej vyplynulo, že pedagógovia sa nechodili ohlasovať, či v ten, ktorý deň sú na pracovisku, učili podľa rozvrhu, hodiny dodržiavali a mali aj konzultačné hodiny. Z výpovede svedka C.. D.. E. E., H. vyplynulo, že konateľ žalovanej do marca - apríla 2013 nezasahoval do výučbovej, ani iných častí pedagogického procesu, neurčoval časové rozvrhové preferencie, neovplyvňoval rozvrh hodín, náplň predmetov, či obsah prednášok, trval predovšetkým na tom, aby perfektne prebiehal pedagogický proces. Svedok ako vedúci katedry síce nebol oprávnený kontrolovať prítomnosť pedagogických zamestnancov, individuálne nedohadoval písomne prácu v domácom prostredí s nikým, avšak potvrdil, že sa vychádzalo z akademického úzu, že pokiaľ vyučujúci odvieďol profesionálnu prácu, čo sa týka výučby, skúšania a konzultácií, tak príprava v domácom prostredí aj bez špeciálnej dohody bola akceptovaná a to aj vo vzťahu k žalobkyni. Nemal vedomosť o nesplnení povinností žalobkyňou do septembra 2013. Zároveň z jeho výpovede vyplynulo, že predmetom zasadnutia katedry v máji 2013 boli aj výsledky publikačnej činnosti, plány budúcej publikačnej činnosti a vedecko-výskumných aktivít bez určenia miesta výkonu tejto činnosti. Súd prvej inštancie prisvedčil žalobkyni, že žalovaná nepreukázala skutočnosť, že ju oboznámila so zmenou organizačnej štruktúry a so zmenou dosiaľ akceptovaných pravidiel, pokiaľ ide o jej prítomnosť na pracovisku mimo dní výučby, skúšok, konzultačných hodín, ani o povinnosti vykonávať prácu iba v

mieste výkonu práce vyplývajúceho z pracovnej zmluvy, keď žiadnym tvrdením nereagovala na argumentáciu žalobkyne o nedostatku vhodných pracovných podmienok pre pedagógov z dôvodu, že viacerí zdieľali jednu kanceláriu s jedným písacím stolom bez funkčného počítača. Navyše, pokiaľ žalovaná bola toho názoru, že žalobkyňa porušovala pracovnú disciplínu práve neprítomnosťou na pracovisku už od 19. augusta 2013 mohla, či mala žalobkyňu na porušenie tejto povinnosti upozorniť. Žalovaná tak neurobila, i keď v okamžitom skončení pracovného pomeru konštatovala, že k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou došlo opakovane a to počas 20 dní. Z výpovede svedkyne O. L. D. vyplynulo, že organizačný poriadok a pracovný poriadok je všeobecný, a konkrétne pokyny pre zamestnancov prichádzali od nadriadených, t.j. od vedúceho katedry, dekana alebo konateľa spoločnosti, ako i to, že od konateľa, ani iného nadriadeného nedostala pokyn, aby sa s novou organizačnou štruktúrou zamestnancov oboznámila. Z jej výpovede súd prvej inštancie usúdil, že žalovaná ako zamestnávateľ mala v úmysle po porade s právnym oddelením spísať upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré chcela žalobkyňi osobne doručiť 30. augusta 2013, avšak v daný deň žalobkyňu na pracovisku nenašli a neskôr uviedla, že žalobkyňi chceli okamžité skončenie pracovného pomeru doručiť priamo na pracovisku. V tejto súvislosti súd prvej inštancie považoval za nelogickú výzvu žalobkyňi, aby sa dostavila 28. augusta 2013 na rektorát žalovanej, ako aj jej konanie, ktorá síce počas 20 dní kontrolovala prítomnosť žalobkyne na pracovisku, ale iba v jeden deň sa pokúsila ju o uvedenom informovať, pričom v spore zostalo nepreukázané, že žalobkyňi zanechala odkaz na telefónnom odkazovači. Podľa názoru súdu prvej inštancie neprítomnosť žalobkyne na pracovisku nebola zo strany žalobkyne vyvolaná úmyselne, ale na základe objektívnych okolností s poukazom na závery zo zasadnutia katedry v máji 2013 a v súlade so zaužívanou praxou žalovanej ako zamestnávateľa.

4. Na základe zhodnotenia vykonaných dôkazov súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že v spore nebola preukázaná existencia dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru a teda také porušenie pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru s prihliadnutím na konkrétne okolnosti, po zohľadnení dovtedajšej práce žalobkyne u žalovanej, absencie akéhokoľvek negatívneho hodnotenia žalobkyne, ako i s prihliadnutím ku skutočnosti, že nedošlo k ujme na strane žalovanej, či už majetkovej, resp. k inej ujme na právach a oprávnených záujmoch, keď žalobkyňa nepoškodila meno žalovanej ako vzdelávacej inštitúcie. Okamžité skončenie pracovného pomeru, preto nepovažoval za nevyhnutné a potrebné. Z dôvodu nepreukázania závažného porušenia pracovnej disciplíny konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru, súd prvej inštancie žalobe vyhovel a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanej žalobkyňi je neplatné a pracovný pomer trvá.

O nároku na náhradu trov konania rozhodol v súlade s § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku účinného od 1. júla 2016 v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“). O povinnosti žalovanej zaplatiť súdny poplatok za žalobu rozhodol v súlade s § 2 ods. 2 zákona SNR č. 71/1992 Z. z. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

5. Krajský súd v Trnave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 11. decembra 2018 sp. zn. 26CoPr/1/2018 potvrdil napadnutý rozsudok. Žalobkyňi priznal proti žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

6. Konštatoval správne zistenie skutkového stavu, ako aj správne právne posúdenie súdom prvej inštancie. Stotožnil sa s jeho záverom, že nebolo nepreukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou, ani skutková podstata porušenia pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia reagujúc na odvolacie námietky žalovanej uviedol, že podľa ustálenej judikatúry ide o neospravedlivenú absenciu zamestnanca vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti 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 neplatného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Táto neospravedlivená neprítomnosť môže byť pre zamestnávateľa dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru

musí byť toto porušenie zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity, ktorého posúdenie závisí od konkrétnych okolností (osoba zamestnanca, postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia pracovných povinností a pod.), ako aj od situácie, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledkov porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo škodu a pod. Aj podľa názoru odvolacieho súdu žalovaná porušenie pracovnej disciplíny nevymedzila tak, že by žalobkyňa v dôsledku neprítomnosti v mieste výkonu práce neplnila alebo nemohla plniť svoje pracovné povinnosti ak tvrdila, že sa v dňoch uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru nenachádzala na pracovisku (mieste výkonu práce). Miesto výkonu práce je súčasťou pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) ako také môže byť zmenené. Zároveň nie je vylúčená ani dohoda o tom, že zamestnanec bude časť svojich pracovných úloh plniť mimo miesta pracoviska. Možnosť takejto dohody bola v čase sporného skončenia pracovného pomeru výslovne upravená aj v § 52 Zákonníka práce v podobe tzv. domáckej práce, resp. telepráce. Podľa názoru odvolacieho súdu ani pred účinnosťou tohto ustanovenia nebola vylúčená dohoda zamestnávateľa a zamestnanca v tom zmysle, že zamestnanec bude časť pracovných úloh plniť mimo dohodnutého miesta výkonu práce, napr. v domácom prostredí. Podľa pracovnej zmluvy bolo miesto výkonu práce dohodnuté na dvoch adresách, v obci J. (ul. S. XXXX a ul. M. XXX). Odvolací súd zdôraznil, že v pracovnoprávných vzťahoch nie je vylúčené ani to, aby právny úkon bol urobený konkludentným spôsobom (§ 15 Zákonníka práce a § 35 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov ďalej len „Občiansky zákonník“). O akceptácii plnenia pracovných povinností aj na inom mieste, než na dohodnutom mieste výkonu práce podľa názoru odvolacieho súdu svedčí aj systematické nevynucovanie stálej prítomnosti vysokoškolských učiteľov (teda aj žalobkyne) na pracovisku a faktické nevytvorenie podmienok na takúto každodennú činnosť (spoločná kancelária viacerých pedagogických zamestnancov bez funkčného počítača). Pracovné povinnosti vysokoškolských učiteľov podľa ustanovenia § 75 ods. 4, ods. 5, ods. 8 a ods. 9 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách účinného do 31. decembra 2013 boli definované ako pracovné povinnosti v oblasti vzdelávania, v oblasti vedy a techniky alebo umenia. Pracovnými povinnosťami v oblasti vzdelávania sú okrem iného vedenie prednášok, seminárov a cvičení, hodnotenie študentov, vedenie a oponovanie záverečných prác, tvorba študijných materiálov, prípadne konzultácie pre študentov. V oblasti vedy a techniky alebo umenia je pracovnou povinnosťou zúčastňovanie sa výskumnej, vývojovej alebo umeleckej činnosti pracoviska, zverejňovanie výsledkov v časopisoch a na vedeckých odborných alebo umeleckých podujatiach, účasť a vedenie takýchto podujatí a vedeckých tímov. Už na základe takto vymedzeného rozsahu činnosti vysokoškolského učiteľa je zrejmé, že časť jeho pracovných úloh (tvorba materiálov, oponentúra prác, výskumná činnosť, písanie článkov) spočíva v samostatnej tvorbe, vyžaduje si vysokú koncentráciu, zhromažďovanie študijných materiálov dostupných v knižniciach a pod. Takáto samostatná tvorivá činnosť je tak ľahko vykonateľná na akomkoľvek mieste, nielen v mieste výkonu práce určenom v pracovnej zmluve. Ak teda zo správania sa zamestnávateľa, jeho súvisiacich okolností (neposkytnutie dostatočného priestorového, technického vybavenia, systematické nevynucovanie prítomnosti na pracovisku, ale napriek tomu rozdeľovanie a kontrolovanie publikačných a vedecko-výskumných úloh) vyplýva, že zamestnávateľ nepočítal s plnením týchto úloh na pracovisku, preto zamestnanec mohol oprávnene a dobromyseľne chápať ako konkludentný súhlas s plnením časti týchto úloh mimo pracoviska. Následne preto už len sama neprítomnosť na pracovisku (mieste výkonu práce) nemôže byť protiprávna. Takéto správanie nemôže byť ani porušením pracovnej disciplíny. V danom prípade žalobkyňa 19. augusta 2013 nesporne na pracovisku bola, skúšala študentov z predmetu Finančné právo I., II. Žalovaná ani v okamžitom skončení pracovného pomeru z 18. septembra 2013, ani počas konania nevytýkala žalobkyňu, že by mimo pracoviska neplnila pracovné úlohy. Výtýkala len, že sa na pracovisko nedostavila. Podľa názoru odvolacieho súdu žalobkyňa teda svojím správaním v súlade s konkludentným súhlasom žalovanej s plnením pracovných úloh mimo pracoviska, neporušila pracovnú disciplínu, takže ju nemohla porušiť ani zvlášť závažným spôsobom. Pokiaľ žalovaná chcela svoj súhlas s týmto správaním odvolať a žiadať, aby sa žalobkyňa dostavovala na pracovisko, bolo jej povinnosťou takýto prejav riadne oznámiť žalobkyňu. Žalovaná však počas konania nedokázala, že by takýto prejav bol žalobkyňu riadne doručený, preto súd prvej inštancie správne dospel k záveru, že konanie žalobkyne nenaplnilo skutkovú podstatu vyplývajúcu z ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, preto dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru listom žalovanej z 18. septembra 2013 nebol daný.

7. K námietke žalovanej, že súd prvej inštancie sa vôbec nevyjadril k jej požiadavke vznesenej v

záverečnej reči a to, aby rozhodol o tom, že od žalovanej nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa ďalej zamestnávateľ zamestnával, ak rozhodne o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, odvolací súd uviedol, že pokiaľ chcel zamestnávateľ v spore podľa § 77 Zákonníka práce zvrátiť jeho neplatnosť a teda dosiahnuť platnosť ním urobeného neplatného právneho úkonu, musel tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Breme tvrdenia, ako aj dôkazné breme ohľadne preukázania, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa naďalej zamestnával zaťažoval žalovanú. Preskúmaním spisu odvolací súd zistil, že tvrdenie o tom, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobkyne, žalovaná prvýkrát predniesla až do zápisnice o pojednávaní v rámci záverečnej reči pred vyhlásením napadnutého rozsudku. V podanom odvolaní žiadne konkrétne hmotnoprávne skutočnosti pre tento záver neuviedla, preto odvolací súd zdôraznil, že pri rozhodovaní o podanom odvolaní bol viazaný uplatnenými dôvodmi. Nakoľko zo spisu, ani osobitne z vykonaného dokazovania nevyplyvajú žiadne skutkové podklady pre záver o nemožnosti spravodlivo požadovať od žalovanej, aby žalobkyňa ďalej zamestnávala, nebolo možné zo strany odvolacieho súdu sa k tejto argumentácii žalovanej vyjadriť, pretože k tomu absentovali akékoľvek skutkové, či právne podklady. Napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil v súlade s § 387 ods. 1 CSP.

O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol v súlade s § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a zásadou úspechu žalobkyne v odvolacom konaní, ktorej priznal náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP).

8. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej len „dovolatelka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovení § 420 písm. f/ CSP a § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. V súvislosti s namietaným nesprávnym procesným postupom odvolacieho súdu tvrdila, že odvolací súd sa riadne nevysporiadal s jej podaným odvolaním, ako aj sa v odôvodnení odvolával na skutočnosť, že žalobkyňa ako zamestnanec síce nebola prítomná v mieste výkonu práce, ktoré mala riadne dohodnuté v pracovnej zmluve a to od 19. augusta 2013 do 17. septembra 2013, avšak uvedené v súlade s odôvodnením odvolacieho súdu neznamenal, že by žalobkyňa neplnila, alebo nemohla si plniť svoje pracovné povinnosti. V konaní pred súdom prvej inštancie však žalobkyňa nepreukázala plnenie pracovných úloh v rámci svojej absencie a súd prvej inštancie sa týmito skutočnosťami bližšie nezaoberal. Pokiaľ odvolací súd považoval za dôležité zaoberať sa otázkou plnenia pracovných úloh počas absencie žalobkyne, bol povinný vykonať dokazovanie. Následne argumentovala tým, že ak sa odvolací súd chcel odchýliť od skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie bez toho, aby rešpektoval povinnosť zopakovania alebo doplnenia dokazovania, zasiahol do zaručeného práva účastníka konania na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov (ďalej len „ústava“). Uvedeným postupom odvolacieho súdu preto podľa názoru dovolateľky došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces a tým k vade zmatečnosti podľa § 420 písm. f/ CSP. V tejto súvislosti poukázala na judikatúru Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 30Cdo/2238/2003, Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. IV. ÚS 57/04, Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) sp. zn. 2Cdo/45/2010, R 64/66, Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. III.ÚS 311/07, I.ÚS 114/08, III.ÚS 328/05, III.ÚS 116/06. Trvala na tom, že odvolací súd rozpor od výsledkov vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí neodôvodnil, a len na základe dôkazov vykonaných súdom prvej inštancie nemohol dospieť k iným skutkovým zisteniam, ako súd prvej inštancie bez toho, aby tieto dôkazy nezopakoval.

9. K namietanému nesprávnemu právnemu posúdeniu žalovaná namietala, že aplikácia „ustálených zvyklostí“, resp. „inštitútu zaužívanej praxe“ v otázkach pracovnoprávneho vzťahu, ktoré regulujú kogentné ustanovenia Zákonníka práce sú právnou otázkou, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, preto je daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil. V súlade s presvedčením dovolateľky v tak formálnom vzťahu, akým je pracovný pomer uzatvorený medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý sa riadi prevažne kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce, nemajú a nemôžu mať „ustálené zvyklosti“, či „inštitút zaužívanej praxe“ žiadnu právnu oporu. Pracovný pomer je striktné zmluvný a záväzný vzťah, v rámci ktorého sa zamestnanec zaväzuje osobne vykonávať závislú prácu pre zamestnávateľa za dohodnutú mzdu. V tejto súvislosti zároveň namietala, že súd prvej inštancie ku skutočnosti, či žalobkyňa plnila alebo neplnila svoje

pracovné povinnosti vykonal len letmé dokazovanie, v ktorom však žalobkyňa nepreukázala, že počas absencie vykonávala akúkoľvek publikačnú činnosť v mene svojho zamestnávateľa pre žalovanú. Naopak žalovaná na pojednávaní konanom 11. apríla 2014 predložila prehľad o publikačnej činnosti žalobkyne, ktorým preukázala, že v roku 2013 žalobkyňa nevykonala žiadnu publikačnú činnosť pre žalovanú ako zamestnávateľa. Nemožno preto potvrdiť, že výstupy, ktoré predložila žalobkyňa na zdokladovanie plnenia pracovných povinností počas jej absencie v mieste výkonu práce vykazujú publikačnú činnosť, pričom v tomto smere žiadne dokazovanie súd prvej inštancie nevykonával a žalobkyňa, ani iné dôkazy nepredložila. Poukázala na skutkový stav týkajúci sa danej veci a to najmä na listinné dôkazy a to pracovnú zmluvu uzatvorenú 1. októbra 2016, následne na dohody o zmene pracovnej zmluvy z 1. februára 2008, 28. augusta 2008, 15. januára 2010, 23. júna 2010, 30. novembra 2012 s tým, že pracovným zaradením žalobkyne bolo v súlade s pracovnou zmluvou v znení jej zmien od 23. júna 2010 docent vysokej školy - Fakulta práva Janka Jesenského. V uvedenom pracovnom zaradení žalobkyňa pracovala až do skončenia pracovného pomeru do 23. septembra 2013, pričom pôsobila na Katedre obchodného, hospodárskeho a finančného práva Fakulty práva Janka Jesenského. Následne argumentovala tým, že písomne dohodnutým miestom výkonu práce bolo v súlade s pracovnou zmluvou v znení jej zmien od 1. februára 2008 na adrese J., S. ul. XXXX, ul. M. XXX. S poukazom na ustanovenie § 43 Zákonníka práce, miesto výkonu práce patrí medzi podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy a zamestnanec je povinný si plniť svoju základnú povinnosť, teda vykonávať prácu z miesta, na ktorom sa so zamestnávateľom takto v pracovnej zmluve písomne dohodol. V tejto súvislosti uviedla, že v mesiaci august 2013 žalobkyňa čerpala dovolenku, t.j. 12 pracovných dní v období od 1. augusta 2013 do 18. augusta 2013, čo preukázala dovolenkovým lístkom. Následne po ukončení dovolenky sa však žalobkyňa v nasledujúcich dňoch opakovane bezdôvodne nedostavila na pracovisko (miesto výkonu práce) a počas pracovného času sa v mieste výkonu práce počas dohodnutej pracovnej doby nezdržiavala. Poukázala na preukázané záznamy o kontrole neprítomnosti žalobkyne na pracovisku, výpovede svedkov s tým, že namietala, že súdy sa nezaoberali argumentom, že žalobkyňa nereagovala na e-mail zamestnávateľa vôbec (ani po oprave údajnej poruchy na počítači) až do skončenia pracovného pomeru. Nesúhlasila s názorom súdu prvej inštancie, že bolo povinnosťou žalovanej oboznámiť žalobkyňu s jej základnou povinnosťou vykonávať prácu v mieste výkonu práce. Napokon argumentovala tým, že ani pred súdom prvej inštancie, ani v konaní pred odvolacím súdom nebola preukázaná existencia akejkoľvek dohody, či už písomnej alebo konkludentnej o tom, že zamestnanec bude čas svojich pracovných úloh plniť mimo miesta určeného pracoviska. Z tohto dôvodu preto namietala nesprávne závery súdov nižších inštancií o inom, ako dohodnutom mieste výkonu práce, ktoré bolo jasne stanovené v pracovnej zmluve. Podotkla, že žalobkyňa ako zamestnanec sa nielenže opakovane vo veľmi výraznom rozsahu nedostavila do miesta výkonu práce, v mieste výkonu práce sa nezdržiavala a svoju neospravedlненú neprítomnosť v práci, ani akékoľvek iné skutočnosti, ktoré jej bránili vo výkone práce v dohodnutom mieste výkonu práce i napriek e-mailovej komunikácii a telefonickému výzve neoznámila bezprostredne nadriadenému zamestnancovi, ani na personálnom oddelení spoločnosti zamestnávateľa, ani štatutárnym zástupcom spoločnosti. Podľa názoru dovolateľky preto žalobkyňa porušila a porušovala ďalšiu povinnosť vyplývajúcu jej z článku III. bod 5 pracovnej zmluvy z 30. septembra 2006, t.j. povinnosť bezodkladne informovať zamestnávateľa o všetkých skutočnostiach, ktoré jej bránili vo výkone jej práce. Napokon poukázala na to, že pôvodne bol pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú pracovnou zmluvou z 30. septembra 2006, ale následne došlo k uzatvoreniu dohody o zmene pracovnej zmluvy 23. júna 2010, v zmysle ktorej bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú do 31. júla 2015 z dôvodu, že podľa zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, môže vysokoškolský učiteľ obsadiť funkciu docenta alebo profesora na základe výberového konania najviac na päť rokov. Uvedené považovala dovolateľka za známu skutočnosť v zmysle § 186 CSP, o ktorej niet pochyb. I napriek tomu súdy nižších inštancií určili, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá. Aj týmto nesprávnym postupom jej bola znemožnená realizácia tých procesných práv, ktoré majú slúžiť na ochranu a obranu jej práv, preto podľa jej názoru došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces a boli naplnené dôvody zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ CSP. Navrhla zrušiť napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, ako aj rozhodnutie súdu prvej inštancie a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

10. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že žalovaná mala počas celého konania možnosť procesnej obrany, avšak neuniesla povinnosť tvrdenia voči jej žalobnému návrhu. Celé konanie

trvalo viac ako šesť rokov a obidvom stranám bolo umožnené predkladať dôkazy, ako i návrhy na vypočutie svedkov. Nesúhlasila s tvrdeniami žalovanej uvedenými v dovolaní, ktoré podľa jej názoru sú vytrhnuté z kontextu. Zároveň poukázala na to, že žalovaná nevyužila svoje procesné právo v odvolacom konaní, nevzniesla námietky, preto jej právo na opravný prostriedok zaniklo. Navrhla napadnuté rozhodnutie potvrdiť.

11. Najvyšší 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 v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

12. 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 bezpochyby tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnoprávnom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých civilný súd môže konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania (I. ÚS 4/2011). Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázka posúdenia, či sú, alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci najvyššieho súdu (m. m. napr. IV. ÚS 35/02, II. ÚS 324/2010, III. ÚS 550/2012).

13. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

14. Podľa § 420 CSP dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

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

16. Podľa § 440 CSP dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (tak, ako sú obsahovo vymedzené v podanom dovolaní).

17. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP sú zásah súdu do práva na spravodlivý proces a nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstata práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

18. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov v tom - ktorom konkrétnom konaní, pričom miera tohto porušenia znamená porušenie práva na spravodlivý proces; jeho súčasťou je aj náležité odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019).

19. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu vydaných do 30. júna 2016 tak, že sa ním rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to ako súd viedol spor)

znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a máriaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (R 129/1999, 1Cdo/6/2014, 3Cdo/38/2015, 5Cdo/201/2011, 6Cdo/90/2012). Tento pojem nemožno vykladať extenzívne jeho vzťahovaním aj na faktickú meritórnu rozhodovaciu činnosť súdu. „Postupom súdu“ možno teda rozumieť iba samotný priebeh konania, nie však konečné rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žalobou uplatneného nároku (3Cdo/110/2017, 4Cdo/128/2017, 8Cdo/56/2017)

20. 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. V zmysle uvedeného ustanovenia treba za nesprávny procesný postup považovať postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnoprávnemu rámcu, a tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide, napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti). Pri posudzovaní znemožnenia uskutočňovať strane jej patriace procesné práva, je nevyhnutné skúmať intenzitu zásahu do práva na spravodlivý proces a jednotlivé konkrétne porušenia procesných práv je potrebné hodnotiť v kontexte celého súdneho konania, v kontexte dopadu na ďalšie procesné postupy súdu a možnosti strany namietať alebo zvrátiť nesprávny postup súdu.

21. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle ustanovenia § 420 písm. f/ CSP dovolateľka namietala najmä nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorý bez zopakovania dokazovania prípadne jeho doplnenia, sa odchýlil od zisteného skutkového stavu súdom prvej inštancie, a dospel k odlišnému hodnoteniu dôkazov a k skutkovým záverom. Zároveň podotkla, že výrok týkajúci sa určenia trvania pracovného pomeru je v rozpore s preukázanými skutkovými okolnosťami v spore s poukazom na ustanovenie § 186 CSP, z dôvodu, že pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím dojednanej doby k 31. júla 2015, ktorú skutočnosť súdy nižších inštancií nezohľadnili, ak určili, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá.

22. Z okolností preskúmvanej veci vyplýva, že odvolací súd v napadnutom rozhodnutí (bod 10 až 12 odôvodnenia) bez nariadenia pojednávania a zopakovania, resp. doplnenia dokazovania dospel k záveru, že „nie je vylúčená ani dohoda o tom, že zamestnanec bude časť svojich pracovných úloh plniť mimo miesta pracoviska. Možnosť takejto dohody bola v čase sporného skončenia pracovného pomeru výslovne upravená v § 52 Zákonníka práce v podobe tzv. domáckej práce, resp. telepráce. Podľa jeho názoru však ani pre účinnosťou tohto ustanovenia nebola vylúčená dohoda zamestnávateľa a zamestnanca v tom zmysle, že zamestnanec bude časť pracovných úloh plniť mimo dohodnutého miesta výkonu práce, napr. v domácom prostredí. Vyslovil, že podľa judikatúry pritom v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 15 Zákonníka práce v spojení s § 35 ods. 1 Občianskeho zákonníka nie je vylúčené, aby právny úkon bol urobený konkludentným spôsobom (2Cdo/278/2007)“. S poukazom na záver súdu prvej inštancie, ktorý ustálil, že sa na pracovisku žalovanej akceptoval akademický úzus, v zmysle ktorého pokiaľ vyučujúci odvieďol profesionálnu prácu vo veciach výučby, skúšania a konzultácií, tak príprava v domácom prostredí bola akceptovaná. S uvedeným skutkovým tvrdením sa stotožnil, ktoré doplnil o právny záver, že uvedené svedčí práve o tom, že u žalovanej bolo konkludentne akceptované plnenie pracovných úloh aj na inom než dohodnutom mieste výkonu práce. Vychádzal zo systematického nevynucovania stálej prítomnosti vysokoškolských učiteľov na pracovisku a z faktického nevytvorenia podmienok na každodennú účasť na pracovisku. Konštatoval, že na základe vymedzenia rozsahu činnosti vysokoškolského učiteľa v zmysle zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení účinnom do 31. decembra 2013 (§ 75 ods. 4, 5 a 8), samotná tvorivá činnosť je ľahko vykonateľná na akomkoľvek mieste. Zo skutkových okolností danej veci usúdil, že žalobkyňa mohla vychádzať z toho, že žalovaná jej udelila konkludentný súhlas s plnením pracovných úloh mimo pracoviska. Pokiaľ však počas konania nepreukázala, že by takýto prejav žalobkyne riadne oznámila, odvolací súd pri posúdení ne(platnosti) a ne(dôvodnosti) okamžitého skončenia pracovného pomeru uzavrel, že konaním žalobkyne nebola naplnená skutková podstata vyplývajúca z ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

23. Podľa § 316 ods. 1 CSP individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi

zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov.

24. Podľa § 319 CSP súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

25. V zmysle citovaného ustanovenia v individuálnom pracovnoprávnom spore platí vyšetrovací princíp, ktorý je spojený so zvýšenou mierou ingerencie orgánu ochrany práva do individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Výsledkom gramatického výkladu predmetného ustanovenia je záver, podľa ktorého súd vyvíja zvýšenú aktivitu súvisiacu s obstarávaním dôkazných prostriedkov až v prípade, keď je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Na to, aby súd v individuálnom pracovnoprávnom spore postupoval v procesnom štádiu dokazovania v súlade s vyšetrovacím princípom, je nevyhnutné, aby takémuto postupu predchádzala dôsledná úvaha súdu spočívajúca v posúdení otázky, či je takýto procesný postup nevyhnutný. Posúdenie tejto otázky je výlučne vecou súdu, je však spojené s teleologickým výkladom a základnými princípmi, na ktorých je Civilný sporový poriadok založený (čl. 15 a čl. 2 ods. 2 Základných princípov CSP).

26. Podľa § 383 CSP odvolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie okrem prípadov, ak dokazovanie zopakuje alebo doplní.

27. Podľa § 384 ods. 1 a 2 CSP ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie zopakuje v potrebnom rozsahu sám. Odvolací súd môže doplniť dokazovanie vykonaním ďalších dôkazov navrhnutých stranou, ak ich nevykonala súd prvej inštancie, hoci ich strana navrhla.

28. Podľa § 385 ods. 1 CSP na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo ak to vyžaduje dôležitý verejný záujem.

29. V danom prípade odvolací súd bez toho, aby nariadil pojednávania, zopakoval, resp. doplnil dokazovanie v nevyhnutnom rozsahu dospel k skutkovým záverom, ktoré neboli v rámci zisteného skutkového stavu súdom prvej inštancie ustálené, lebo súd prvej inštancie i napriek zásade voľného hodnotenia dôkazov vyplývajúcej z § 191 CSP, nevyhodnotil všetky relevantné dôkazy (najmä listinné dôkazy, svedecké výpovede) dostatočne, pokiaľ následne odvolací súd dospel k záveru, že žalobkyňa sa mohla domnievať o konkludentnom dojednaní iného miesta výkonu práce, ako bol dojednaný v písomnej forme. Len samotná údajná akceptácia neprítomnosti žalobkyne na pracovisku zo strany dovolateľky, podľa názoru dovolacieho súdu nestačí. Ak by tomu tak bolo, nedošlo by zo strany dovolateľky k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny pre jej neprítomnosť na pracovisku v trvaní 20 dní. Z pracovného poriadku dovolateľky účinného od 1. septembra 2005 z článkov 7 a 9) napríklad vyplýva, že „základný pracovný čas bol stanovený v rozsahu 8 hodín v čase od 8.00 hod. do 16. 00 hod. Kratší pracovný čas, prípadne iná úprava pracovného času môže v odôvodnených prípadoch na žiadosť zamestnanca povoliť po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného zamestnanca generálny manažér, prípadne ním poverený zamestnanec“ (v spise na čl. 338).

30. Zásada voľného hodnotenia dôkazov vyplýva z ústavného princípu nezávislosti súdu (článok 46 ústavy) a znamená, že záver, ktorý si sudca urobí o vykonaných dôkazoch z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie je vecou jeho vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. „Voľnosť“ hodnotenia dôkazov neznamena, že súd nie je viazaný ústavnými princípmi predvídateľnosti a zákonnosti rozhodnutia naopak, konečné meritórne rozhodnutie by malo vykazovať logickú, funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania. Ak sa chcel odvolací súd odchýliť od skutkových záverov uvedených súdom prvej inštancie, bolo je povinnosťou postupovať v súlade s § 384 a § 385 CSP.

31. Dovolaťka preto opodstatnene namietala porušenie procesných práv v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces zaručeného článkom 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (oznámenie FMZV ČSFR č. 209/1992 Zb. ďalej len „Dohovoru“) z dôvodu, že legitímne očakávala procesný postup vyplývajúci z ustanovení § 384 a § 385 CSP, ktorý odvolacím súdom nebol zachovaný (čl. 2 ods. 2 v spojení s čl. 15 Základných princípov CSP). Navyše odvolací súd v rozpore s listinnými dôkazmi týkajúcimi sa preukázania vzniku pracovného pomeru, dojednaného miesta výkonu práce, ako aj trvania pracovného pomeru, dospel k odlišným skutkovým záverom ako súd prvej inštancie, ktorý posudzoval len intenzitu porušenia pracovnej disciplíny v kontexte

dohodnaných pracovných podmienok, bez bližšieho odôvodnenia zaužíwanej praxe u žalovanej, týkajúcej sa plnenia pracovných povinností vysokoškolských učiteľov na pracovisku, resp. na inom ako dohodnutom mieste výkonu práce, ako aj bez vyhodnotenia všetkých relevantných dôkazov.

32. Zásadám spravodlivého procesu v zmysle článku 46 ods. 1 ústavy a článku 6 ods. 1 Dohovoru zodpovedá požiadavka, aby súdmi urobené skutkové zistenia a prijaté právne závery boli riadne (dostatočne) a zrozumiteľne (logicky) odôvodnené. V práve na spravodlivý proces je obsiahnutá aj ústavná zásada a to rovnosť zbraní v civilnom konaní (článok 47 ods. 3 ústavy a čl. 6 Základných princípov CSP), ktorá všeobecne zahŕňa aj rovnosť bremien, ktoré sú na strany sporu kladené a ktoré nesmie byť neprimerané (IV. ÚS 468/2018).

Aj z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva vyplýva, že súčasťou práva na spravodlivý proces je povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi na vykonanie dôkazov strán s výhradou, že majú pre rozhodnutie význam (Kraska proti Švajčiarsku z 29. apríla 1993, II. ÚS 410/06).

33. S ohľadom na vyššie uvedené dovolací súd považoval namietanú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ CSP za opodstatnenú, preto napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil v súlade s § 449 ods. 1 CSP a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 v spojení s § 390 CSP).

34. 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 správnosťou právnych záverov, na ktorých spočíva zrušované rozhodnutie súdu (1Cdo/44/2015, 2Cdo/111/2014, 3Cdo/4/2012, 4Cdo/263/2013, 5Cdo/241/2013, 6Cdo/591/2015, 7Cdo/212/2014, 8Cdo/137/2015).

35. V ďalšom konaní bude úlohou odvolacieho súdu opätovne prejednať a rozhodnúť o podanom odvolaní žalovanej, zákonu zodpovedajúcim spôsobom sa vysporiadať s uplatneným odvolacími námietkami, ako zohľadniť skutočnosť, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej skončil 31. júla 2015, preto výrok o trvaní pracovného pomeru v čase vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej bol v rozpore s § 217 ods. 1 veta prvá CSP. Výsloveným právnym názorom uvedeným v tomto uznesení je odvolací súd viazaný (§ 455 CSP).

36. O trovách dovolacieho konania a o trovách pôvodného rozhodne odvolací súd v súlade s § 453 ods. 3 CSP.

37. Rozhodnutie bolo prijaté senátom najvyššieho súdu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok