

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne : **RNDr. K. F., CSc.**, bývajúca v T., občianka S. R., proti žalovanej : **P. A. S. A.. B. L.**, T., v dovolacom konaní zastúpená JUDr. Š. L., advokátom Advokátskej kancelárie so sídlom v B., **o určenie neplatnosti výpovede a iné**, ktorá vec sa viedla na Okresnom súde Trnava pod sp.zn. 14 C 240/98, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 20. septembra 2006 sp.zn. 11 Co 297/2005, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Trnave z 20. septembra 2006 sp.zn. 11 Co 297/2005 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Žalobou podanou na súde 27. novembra 1998 sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že je neplatná výpoveď z pracovného pomeru, ktorú jej dala predchodkyňa žalovanej D. O. Š. B. L. v T. listom z 29. októbra 1998. Tvrdila, že sa nedopustila porušení pracovnej disciplíny a žalovaná ju bezdôvodne upozorňovala na sústavné menej závažné porušenia pracovnej disciplíny. Žalobou sa domáhala aj určenia neplatnosti jej prevedenia na inú prácu a náhrady mzdy.

Okresný súd Trnava (súd prvého stupňa) rozsudkom z 28. novembra 2003 č.k. 14 C 240/98-185 žalobu v častiach, ktorými sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede, určenia neplatnosti „preradenia“ na inú prácu a v časti o náhradu mzdy, zamietol a konanie o žalobe v časti týkajúcej sa náhrady mzdy za november a december 1998 zastavil. Žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v sume 14 813,40 Sk. Výsledkami vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobkyňa sa opakovane

dopúšťala menej závažných porušení pracovnej disciplíny. Keďže v období troch mesiacov sa žalobkyňa preukázateľne dopustila najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, „došlo u nej k porušeniu pracovnej disciplíny v počte potrebnom na naplnenie znaku sústavnosti v primeranej časovej súvislosti.“ Zastavenie časti konania súd odôvodnil späťvzatím žaloby.

Krajský súd v Trnave (odvolací súd), konajúci o odvolaní žalobkyne proti výroku rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým bola žaloba zamietnutá, rozsudkom z 20. septembra 2006 sp.zn. 11 Co 297/2005 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti týkajúcej sa neplatnosti výpovede tak, že určil, že „výpoveď daná žalovanou žalobkyni podľa § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení neskorších doplnení dňa 29. októbra 1998 je neplatná“. Rozsudok súdu prvého stupňa v ostatných napadnutých častiach vo veci samej a v časti o trovách konania zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd zmenil napadnutý rozsudok v časti týkajúcej sa neplatnosti výpovede majúcej za to, že súd prvého stupňa nesprávne posúdil „v podstate dostatočne zistený“ skutkový stav. Na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že výpoveď je neplatná, pretože dôvod výpovede nie je v nej vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Podľa odvolacieho súdu splnenie zákonnej požiadavky ustanovenej v § 44 ods. 2, časti vety za bodkočiarkou Zákonníka práce vyžaduje, aby dôvod vedúci ku skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bol priamo vo výpovedi konkretizovaný uvedením presného opisu skutkových okolností, v ktorých sa vidí naplnenie použitého výpovedného dôvodu. Tejto zákonnej požiadavke nevyhovuje sporná výpoveď z pracovného pomeru, pretože výpovedný dôvod, s odkazom na ustanovenie § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce zákona č. 65/1965 Zb., vymedzuje len tak, že ním sú: „hrubé porušenia pracovnej disciplíny uvedené v upozorneniach č. 1 zo dňa 28.8.1998, č. 2 zo dňa 28.9.1998, č. 5, 6 a 7 zo dňa 19.10.1998 a nesplnenie príkazov riaditeľky školy č. 3 zo dňa 29.9.1998 a č. 4 zo dňa 19.10.1998“. Medzi účastníkmi pritom nebolo sporné, že celá výpoveď pozostávala z jediného listu papiera obsahujúceho uvedený výpovedný dôvod. Podľa odvolacieho súdu „z hľadiska formy písomnej výpovede opierajúcej sa o obsah skôr písomne vytýkaných porušení pracovnej disciplíny pritom nie je rozhodujúce, či 1/ sa vymedzenie skôr vytýkaných porušení prevezme priamo do textu listiny označenej ako výpoveď alebo 2/ zamestnávateľ spolu s výpoveďou zamestnancovi opätovne zašle i listiny obsahujúce skutkové vymedzenie použitého výpovedného dôvodu a do znenia písomnej výpovede pojme formuláciu, podľa ktorej tieto listiny tvoria neoddeliteľnú súčasť textu výpovede. Z už uvedeného je však zrejmé, že zákonnej požiadavke na riadne skutkové vymedzenie použitého výpovedného dôvodu

vo výpovedi danej zamestnávateľom v žiadnom prípade nezodpovedá púhy odkaz vo výpovedi na obsah iných listín bez toho, aby zamestnávateľ aj obsah takých listín urobil súčasťou výpovede.“ Podľa odvolacieho súdu už tento záver postačoval k tomu, aby súd určil neplatnosť výpovede z 29. októbra 1998. V odôvodnení svojho rozhodnutia tiež uviedol, že naostatok nie je správna ani argumentácia súdu nižšieho stupňa týkajúca sa „vecnej opodstatnenosti“ výpovede. K tomu uviedol, že ustanovenie § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. obsahuje tri skutkové podstaty odôvodňujúce skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Z formulácie „hrubé porušenia pracovnej disciplíny“ použitej v predmetnej výpovedi nebolo zrejmé, či malo ísť o porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom alebo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa odvolacieho súdu „z obsahu výpovede naopak bolo možno vylúčiť, že by malo ísť o výpoveď pre sústavné menej závažné porušenia pracovnej disciplíny“. „Pri takomto vymedzení dôvodov výpovede žalovanou a pri nemožnosti neskorších zmien výpovedného dôvodu potom samozrejme nemohlo obstať ani konštatovanie súdu prvého stupňa o sústavnom menej závažnom porušovaní pracovnej disciplíny žalobkyňou, pretože takýto výpovedný dôvod pri žiadnom možnom výklade z textu písomnej výpovede nebolo možno vyvodiť.“ Podľa odvolacieho súdu z výsledkov dokazovania nebolo napokon možné vyvodiť ani spoľahlivý záver o takej povahe a intenzite žalobkyni vytýkaných porušení pracovnej disciplíny, ktoré by odôvodňovali skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná dovolanie. Navrhla napadnuté rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie z dôvodu, že spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Uviedla, že dôvody skončenia pracovného pomeru uvedené vo výpovedi z 29. októbra 1998, resp. „odkaz na písomné prejavy vo výpovedi“, v spojení s ostatným textom výpovede, zodpovedá zákonnej požiadavke ustanovenia § 44 ods. 2 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. na skutkové vymedzenie dôvodu výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pričom nebolo potrebné, aby vymedzenie skôr vytýkaných porušení pracovnej disciplíny bolo v plnom rozsahu prevzaté do výpovede, resp. aby spolu s výpoveďou boli žalobkyni opätovne doručené i listiny obsahujúce skutkové vymedzenie použitého výpovedného dôvodu spolu s formuláciou, že tieto listiny tvoria neoddeliteľnú časť textu výpovede. Dodala, že tento záver je v súlade s rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. apríla 2000 sp.zn. 5 Cdo 155/99, zaoberajúcim sa obdobným prípadom. Žalovaná v dovolaní prejavila aj nesúhlas so záverom odvolacieho súdu, že z výsledkov

vykonaného dokazovania nebolo možné prijať ani spoľahlivý záver o takej povahe a intenzite žalobkyni vytykaných porušení pracovnej disciplíny, ktoré by mohli mať za následok skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

Žalobkyňa sa k dovolaniu žalovanej nevyjadrila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), postupujúc podľa predpisov účinných od 15. októbra 2008 (prechodné ustanovenie § 372p ods. 1 O.s.p. k úpravám účinným od 15. októbra 2008 na základe zákona č. 384/2008 Z.z.), po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie je opodstatnené.

Prejednávanú vec, s prihliadnutím na to, že žalovaná dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru listom z 29. októbra 1998, ktorý bol žalobkyni doručený v ten istý deň, bolo potrebné posúdiť podľa Zákonníka práce č. 65/1065 Zb. v znení účinnom do 31. marca 2002 (ďalej iba „Zákonník práce“).

Z odôvodnenia dovolaním napadnutého dovolania vyplýva, že odvolací súd založil svoje závery o opodstatnenosti žaloby o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru v podstate na troch záveroch (i samostatne odôvodňujúcich záver o neplatnosti výpovede): 1/ výpoveď z 29. októbra 1998 nemá zákonom požadované formálne náležitosti, pretože výpovedný dôvod skutkovo riadne nevymedzuje, 2/ výpoveď „nie je vecne opodstatnená“ a 3/ nebolo preukázané, aby sa žalobkyňa dopustila porušení pracovnej disciplíny takej povahy a intenzity, že by to odôvodňovalo skončenie pracovného pomeru výpoveďou, resp. konanie žalobkyne nemá znaky porušenia pracovných povinností.

Dovolací súd tieto závery odvolacieho súdu nepovažuje za správne. Zachovávajúc ich vyššie uvedené členenie, dospel vo vzťahu k nim k týmto záverom:

Ad 1/ Podľa § 44 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne ustanovených v § 46 ods. 1; dôvod výpovede sa musí

vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Zmyslom a účelom citovaného ustanovenia je, aby zamestnanec bol voči výpovedi z pracovného pomeru náležite chránený, hlavne aby sa mohol brániť, že uplatnený výpovedný dôvod nie je daný. Je preto nevyhnutné, aby vo výpovedi bolo jednoznačne uvedené, z ktorého zákonného dôvodu je dávaná. Keďže výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu, treba, aby dôvod v písomnej výpovedi bol skutkovo uvedený. Zákon nestanovuje, akým spôsobom má byť dôvod vo výpovedi uvedený, takže spôsob jeho uvedenia je otázkou výkladu, či už zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu alebo súdu v prípadnom súdnom spore. Podľa povahy toho-ktorého výpovedného dôvodu bude miera jeho skutkového vymedzenia rôzna; niekedy sa bude kryť so skutkovou podstatou uvedenou v zákone (napr. § 46 ods. 1 písm. b/, d/ Zákonníka práce), niekedy postačí jeho stručné skutkové ozrejenie (napr. pri výpovedi podľa § 46 ods. 1 písm. f/, prvá alternatíva, Zákonníka práce, bude stačiť odkaz na právoplatný trestný rozsudok), inokedy si vyžaduje bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nevznikli pochybnosti, ktorý výpovedný dôvod sa vo výpovedi uplatňuje (napr. § 46 ods. 1 písm. f/, za bodkočiarkou Zákonníka práce). Zo zrušovacieho prejavu zamestnávateľa totiž musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce) dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude teda predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede. V tomto smere treba rozlišovať medzi skutočnosťami uvedenými v písomnej výpovedi zamestnávateľom a ich preukázaním (dokázaním) v prípadnom súdnom spore z hľadiska jej platnosti a účinnosti pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Ako už bolo uvedené vyššie, na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí niekedy stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona. Preto ak dôvod vo výpovedi je uvedený nejakým spôsobom, môže súd vyhlásiť výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania a za použitia výkladu podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce zistí, že uvedený výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď spĺňa náležitosti ustanovenia § 44 ods. 2 Zákonníka práce.

Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 46 ods. 1 písm. f/, veta za bodkočiarkou, Zákonníka práce) je preto splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ vo výpovedi, okrem skutkového vymedzenia ostatného porušenia pracovnej disciplíny, iba odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. apríla 2000 sp.zn. 5 Cdo 155/99 a rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28.1.1999 sp.zn. 5 Cdo 86/98).

Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd sa nestotožňuje so záverom odvolacieho súdu, že zákonnej požiadavke na riadne skutkové vymedzenie použitého výpovedného dôvodu vo výpovedi danej žalovanou nezodpovedal samotný odkaz na obsah iných listín (ktorými bola žalobkyňa v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornená na možnosť výpovede) bez toho, aby žalovaná obsah takých listín neurobila súčasťou výpovede.

Ad 2/ Za náležitý nemožno považovať ani záver odvolacieho súdu, že nie je správna ani argumentácia súdu nižšieho stupňa týkajúca sa „vecnej opodstatnenosti“ výpovede, ktorý odvolací súd vyvodil z toho, že z formulácie „hrubé porušenia pracovnej disciplíny“ použitej v predmetnej výpovedi nebolo zrejmé, či malo ísť o porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom alebo o závažné porušenie pracovnej disciplíny a že „z obsahu výpovede naopak bolo možno vylúčiť, že by malo ísť o výpoveď pre sústavné menej závažné porušenia pracovnej disciplíny.“

Podľa § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Zákonník práce rozlišuje medzi sústavným menej závažným porušením pracovnej disciplíny, závažným porušením pracovnej disciplíny a porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Porušenie pracovnej disciplíny najväčšej intenzity (zvlášť hrubým

spôsobom) je, ako vyplýva z ustanovenia § 53 ods. 1 písm. b/ a § 46 ods. 1 písm. f/ časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce, dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru alebo na výpoveď z pracovného pomeru; je vecou zamestnávateľa, či v prípade, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom, skončí s ním pracovný pomer okamžite podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, alebo mu dá „len“ výpoveď podľa § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce. Za predpokladu, že zamestnanec bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede je dôvodom výpovede z pracovného pomeru i sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny. Vychádzajúc z argumentov právnej logiky argumentum a majore ad minus (dôkaz od väčšieho k menšiemu) je nesporné, že zamestnávateľ môže dať výpoveď aj za sústavné závažné (v spornej výpovedi uvedené „hrubé“) porušovanie pracovnej disciplíny zamestnancom. Tak ako pod bodom 1/ treba znovu pripomenúť, že ak dôvod skončenia pracovného pomeru je vo výpovedi nejakým spôsobom uvedený, môže súd vyhlásiť výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania a za použitia výkladu podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce zistí, že uvedený výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď splňa náležitosti ustanovenia § 44 ods. 2 Zákonníka práce.

Ustanovenie § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností. Na posúdenie, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne, závažne alebo obzvlášť hrubým spôsobom, zákon neustanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať. V Zákonníku práce ani v ostatných pracovnoprávných predpisoch nie sú pojmy „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“, „závažné porušenie pracovnej disciplíny“ a „porušenie pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom“ definované, pričom na ich vymedzení závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca za porušenie pracovného poriadku. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu; súd môže prihliadnúť pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny a pod.

Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd nepovažuje za náležitý ani záver odvolacieho súdu o nedostatku „vecnej opodstatnenosti“ výpovede.

Ad 3/ Podľa odvolacieho súdu z výsledkov dokazovania nebolo napokon možné vyvodit' ani spoľahlivý záver o takej povahe a intenzite žalobkyne vytýkaných porušení pracovnej disciplíny, ktoré by odôvodňovali skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Na odôvodnenie tohto svojho záveru uviedol, že „v prípade porušenia povinnosti spočívajúcej v neúčasti žalobkyne na zasadnutí predmetovej komisie pre prírodné predmety 14. októbra 1998 sama predsedníčka tejto komisie, vypočutá pred súdom prvého stupňa na pojednávaní 25. júna 2003 ako svedkyňa uviedla, že nevie žiadnym bezpečným spôsobom potvrdiť okolnosť pozvania i žalobkyne na uvedené zasadnutie a i preukázané nedostavenie sa žalobkyne naň tak za tejto dôkaznej situácie (pri ktorej dôkazné bremeno na preukázanie existencie výpovedného dôvodu ležalo na žalovanej) nemohlo naplniť intenzitu porušenia pracovnej disciplíny. Napokon neprítomnosť žalobkyne na pracovisku počas časti pracovného dňa 27. augusta 1998 bola podľa výsledkov vykonaného dokazovania preukázateľne zapríčinená prítomnosťou žalobkyne v tom čase u zriaďovateľa žalovanej (na arcibiskupskom úrade) a vzhľadom na nespochybný príchod žalobkyne na pracovisko v neskoršom čase a splnenie účelu požadovanej prítomnosti žalobkyne na pracovisku (otvorenie miestnosti s inventarizačnými pomôckami) i v takomto čase (potvrdené novou riaditeľkou žalovanej na pojednávaní 30. apríla 2003) ani v tomto prípade nebolo možno mať za to, žeby táto okolnosť mala byť objektívne dôvodom pre ukončenie pracovnému pomeru žalobkyne výpoveďou.“

K týmto záverom odvolací súd dospel na základe vadného konania.

Podľa § 211 ods. 2 O.s.p., ak tento zákon neustanovuje inak, pre konanie na odvolacom súde platia primerane ustanovenia o konaní pred súdom prvého stupňa.

Podľa § 122 ods. 1 O.s.p. súd vykonáva dokazovanie na pojednávaní, ak neboli splnené podmienky na vydanie rozhodnutia bez ústneho pojednávania.

Z ustanovenia § 125 O.s.p. vyplýva, že za dôkaz môžu slúžiť všetky prostriedky, ktorými možno zistiť stav veci, najmä výsluch svedkov, znalecký posudok, správy

a vyjadrenia orgánov, fyzických osôb a právnických osôb, listiny, ohliadka a výsluch účastníkov. Pokiaľ nie je spôsob vykonania dôkazu predpísaný, určí ho súd.

Podľa § 132 O.s.p. dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo v konaní najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci.

Z ustanovenia § 220 O.s.p. vyplýva, že odvolací súd zmení rozhodnutie súdu prvého stupňa, ak nie sú splnené podmienky pre jeho potvrdenie (§ 219), ani jeho zrušenie (§ 221 ods. 1).

Podľa § 213 ods. 1 O.s.p. v znení do 15. októbra 2008 odvolací súd je viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvého stupňa s výnimkami ustanovenými v odsekoch 2 a. 4.

Podľa § 213 ods. 2 O.s.p. v znení do 15. októbra 2008, ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu opakuje sám.

Z citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že predpokladom toho, aby odvolací súd mohol zmeniť napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa, ak má za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, je opakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu odvolacím súdom. Podmienkou zmeny rozhodnutia v takomto prípade je teda skutočnosť, že odvolací súd sám opakuje v potrebnom rozsahu dokazovanie, na základe ktorého dospeje k skutkovému stavu, odlišnému od skutkového stavu zisteného prvostupňovým súdom, tvoriacemu podklad pre rozhodnutie v danej veci.

Ak sa odvolací súd chcel odchýliť od skutkových zistení súdu prvého stupňa na základe bezprostredne pred ním vykonaných dôkazov, mal dokazovanie v zmysle § 213 ods. 2 O.s.p. sám v potrebnom rozsahu opakovať (vrátane dokazovania výsluchom účastníkov a svedkov, na výpovede ktorých sa v svojom rozhodnutí odvoláva) a zadovážiť si tak rovnocenný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p. Len takýto postup je v súlade so zásadou priamosti a ústnosti občianskoprávneho konania, ktoré zásady zostali zachované aj po účinnosti novely Občianskeho súdneho poriadku zák.č. 341/2005 Z.z. Je

neprípustné, aby odvolací súd ku svojim odlišným skutkovým zisteniam, vedúcim k záveru o opodstatnenosti žaloby, dospel iba na základe prehodnotenia dôkazov vykonaných súdom prvého stupňa.

Z obsahu zápisnice o pojednávaní pred odvolacím súdom z 20. septembra 2006 (č.l. 217 a 218 spisu), na ktorom bolo aj meritórne rozhodnuté, vyplýva, že krajský súd na tomto pojednávaní žiadne dokazovanie nevykonával.

Odvolací súd si tak nezaťažoval rovnocenný zákonný procesný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p., a preto sú jeho skutkové a na ne nadväzujúce právne závery zatiaľ predčasné a dovolaciemu súdu neprislúcha v súčasnom štádiu konania oprávnenie na ich hodnotenie.

Z uvedeného vyplýva, že konanie odvolacieho súdu je postihnuté aj inou vadou, vadou majúcou za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). K takejto vade bol dovolací súd povinný prihliadnúť, i keď nebola uplatnená ako dôvod prípustného dovolania (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.).

Podľa dovolacieho súdu odvolací súd naostatok pochybil ak ustálil, že „treba prisvedčiť námietke žalobkyne, podľa ktorej i zistené porušenia povinností na úseku odovzdávania tzv. agendy školy žalobkyňou (ako bývalou riaditeľkou žalovanej školy) novej riaditeľke žalovanej nešla na základe výsledkov vykonaného dokazovania podriaďiť pod porušenie žiadnej z pracovných povinností žalobkyne pôsobiacej po výmene na poste riaditeľky školy u žalovanej v pozícii radovej učiteľky“.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (porovnaj § 35 ods. 1 písm. b/ Zákonník práce) a spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovené právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 73, § 74 a § 75 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. O porušení pracovnej disciplíny nesplnením pokynu nadriadeného možno hovoriť vtedy, ak išlo o nesplnenie pokynu, k udeleniu ktorého bol nadriadený oprávnený (R 80/1968). Pokyny musia byť predovšetkým vydané v medziach kompetencie oprávneného vedúceho zamestnanca. Vecný rozsah práva vydávať pokyny na konkretizáciu pracovných povinností zamestnanca je priamo

determinovaný rozsahom dispozičného oprávnenia zamestnávateľa, ktoré je zásadne určené druhom a miestom výkonu práce podľa uzavretej pracovnej zmluvy.

Dovolací súd sa nestotožňuje so záverom odvolacieho súdu, že porušenie povinností pri odovzdávaní agendy súvisiacej s riadením chodu školy nemožno podriaďiť pod porušenie žiadnej z pracovných povinností. Vydávanie pokynov pre bývalú riaditeľku školy v záujme zabezpečenia riadneho prevzatia príslušnej agendy a zabezpečenia riadneho a plynulého chodu školy nepochybne patrí do kompetencie novej riaditeľky školy a plnenie takých pokynov je plnením pracovných povinností v zmysle ustanovenia § 35 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Keďže v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci (bod 1/ a 2/ a sčasti aj bod 3/) odvolací súd nedostatočne zistil skutkový stav a jeho konanie je postihnuté aj vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (bod 3/), dovolací súd uznesením zrušil jeho dovolaním žalovanej dôvodne napadnutý rozsudok vo veci samej (§ 243b ods. 2, prvá veta O.s.p. v znení zákona č. 384/2008 Z.z.) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 3 O.s.p. v znení zákona č. 384/2008 Z.z.). Zrušil aj od zrušovanej časti rozhodnutia závislé rozhodnutie, ktorým bolo rozhodnutie súdu prvého stupňa vo zvyšnej napadnutej časti vo veci samej a v časti o trovách konania zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konanie (§ 242 ods. 2 písm. b/ O.s.p.).

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

V Bratislave 10. februára 2009

JUDr. Ladislav G ó r á s z, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Nina Dúbravčíková