



**ROZSUDOK**  
**V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a členov senátu JUDr. Heleny Haukvitzovej a JUDr. Sone Mesiarkinovej, v právnej veci žalobkyne **Mgr. R. P.**, zastúpenej JUDr. H. D., proti žalovanému **P.P.**, IČO: X., zastúpenému JUDr. M. G., **o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Prešov pod sp.zn. 8 C 274/2008, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 8. decembra 2009, sp.zn. 11 Co 34/2009, takto

**r o z h o d o l :**

Dovolanie **z a m i e t a .**

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu trov dovolacieho konania v sume 62,70 € k rukám JUDr. H. D., do 3 dní.

**O d ô v o d n e n i e**

Okresný súd Prešov rozsudkom z 24. marca 2009, č.k. 8 C 274/2008-54 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že rozviazanie pracovného pomeru okamžitým skončením, dané žalovaným dňa 28. júla 2008, je neplatné a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, náhrady mzdy vo výške jej priemerného mesačného zárobku vo výške 15 000 Sk (497,91 €) za každý mesiac, počnúc od 28. júla 2008 do dňa, kedy jej žalovaný umožní pokračovať v práci, alebo kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru a tiež náhrady trov konania. Náhradu trov konania žalovanému nepriznal.

S poukazom na ustanovenia § 36 ods. 1, 2, § 43 ods. 1, 2, 4, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 1, 2 a § 79 ods. 1 Zákonníka práce a výsledky vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žaloba nebola podaná dôvodne. Konštatoval, že v danom prípade žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom v liste zo dňa 8. júla 2007 (správne má byť 8. júla 2008 – pozn. dovolacieho súdu) skutkovo vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť tým, že sa preukázateľne neospravedlnene nedostavila do práce od 14. apríla 2008 do 8. júla 2008. Žalobkyňa mala za to, že nedostavovaním sa do práce z jej strany nedošlo k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny, nakoľko v pracovnej zmluve bolo dohodnuté miesto výkonu práce na adrese P. a na tomto mieste jej nebolo umožnené vykonávať prácu. Napriek opakovanému ústnemu a následne aj písomnému oznámeniu zamestnávateľa o tom, že miesto výkonu práce P. ostáva nezmenené a jej pracoviskom je kancelária žalovanej spoločnosti na B., žalobkyňa mala za to, že žalovaný jej nevytvoril adekvátne pracovné prostredie pre výkon jej práce a jednostranne zmenil miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Opätovne sa domáhala uzatvorenia dodatku k pracovnej zmluve, ktorým by sa upravilo miesto výkonu práce, s čím však žalovaný nesúhlasil. Vykonaným dokazovaním súd zistil, že v pracovnej zmluve, uzavretej medzi účastníkmi dňa 11. mája 2000, bolo ako miesto výkonu práce dohodnuté T., kde v tom čase bolo aj sídlo žalovanej spoločnosti. Od 13. decembra 2007 bolo sídlo žalovaného v P., pričom žalobkyňi bolo oznámené miesto výkonu jej práce v P. na B., blok X., 1. poschodie, č. dverí X.. Súd uviedol, že vychádzajúc z ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy je okrem iného miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto). Ak však v pracovnej zmluve nie je dojednanie o mieste výkonu práce, treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia prevádzku. Zákonník práce totiž bližšie neurčuje, ako široko má byť účastníkovi v pracovnej zmluve dohodnuté pracovné miesto. Miesto výkonu práce sa zvyčajne zhoduje s pracoviskom, pričom pracoviskom sa rozumie určitý ohraničený priestor alebo organizačná zložka, v ktorom pracovník dojednanú prácu vykonáva, napr. dielňa, prevádzka alebo aj kancelária. Žalovaný opakovane žalobkyňi oznámil, že miesto výkonu jej práce je obec P. a pracoviskom kancelária na B., blok X., 1. poschodie, č. dverí X.. Výsluchom žalobkyne súd zistil, že v minulosti, pred nástupom na materskú, resp. rodičovskú dovolenku, žalobkyňa napriek v pracovnej zmluve dohodnutom mieste výkonu práce v P., na T., na tomto mieste nikdy nepracovala, ale reálnu prácu vykonávala v mieste svojho bydliska v P.. Túto skutočnosť vtedy nenamietala a nedomáhala

sa dodatku k pracovnej zmluve tak, ako po opätovnom nástupe do zamestnania, pričom v priebehu roku 2007 došlo aj k objektívnej zmene tak sídla, ako aj kancelárií žalovanej spoločnosti. Takéto počínanie žalobkyne súd považoval za účelové konanie. Z týchto dôvodov nemohol absenciu žalobkyne na pracovisku od 14. apríla 2008 posúdiť ako prekážku na strane zamestnávateľa, ale ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Vzhľadom na jej trvanie išlo podľa názoru súdu o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré s ňou mohol zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer. Na túto skutočnosť ju žalovaný upozornil aj listom z 28. apríla 2008 a zároveň jej oznámil, že za nevykonanú prácu jej neprináleží mzda, a preto jej ju nebudú poskytovať až do doby, keď nezačne svoju prácu opäť vykonávať. Aj z tohto oznámenia možno podľa súdu vyvodiť, že žalovaný ešte dňa 28. apríla 2008 očakával opätovné nastúpenie žalobkyne do práce. Uviedol, že za hrubé porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať rôzne úmyselné konania spojené so škodami väčšieho rozsahu alebo reťazové neospravedlnené absencie, prejavy alkoholizmu a pod. Počet absencií, ktoré je možné považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, nie je zákonom určený. V danom prípade išlo o rad nadväzujúcich absencií, preto súd aj vzhľadom na námietku žalobkyne ohľadne uplynutia 2-mesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru skúmal, kedy táto prekluzívna lehota začala plynúť. Žalovaný považoval každý jeden deň neospravedlnenej absencie za závažné porušenie pracovnej disciplíny, teda aj deň, kedy odoslal žalobkyni listinu o okamžitom skončení pracovného pomeru, t.j. 8. júl 2008. Podľa názoru súdu je práve na zamestnávateľovi, dokedy je ochotný tolerovať neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca na pracovisku. V danom prípade ešte dňa 28. apríla 2008 žalovaný očakával opätovný nástup žalobkyne do zamestnania, pričom jej pretrvávajúcu neospravedlnenú absenciu do dňa 8. júla 2008 už považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré s ňou aj okamžite skončil pracovný pomer. Nakoľko žalobkyni bola táto doručená dňa 28. júla 2008, žalovaný s ňou skončil pracovný pomer v 2-mesačnej lehote uvedenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Z uvedených dôvodov súd žalobu ako nedôvodnú zamietol v celom rozsahu. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Prešove na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 8. decembra 2009, sp.zn. 11 Co 34/2009 rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že určil, že rozviazanie pracovného pomeru okamžitým skončením dané žalobkyni žalovaným dňa 28. júla 2008, je neplatné a pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. V prevyšujúcej časti rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a v tomto rozsahu mu vec vrátil na ďalšie konanie. Po doplnení dokazovania

dospel k záveru, že žaloba žalobkyne je dôvodná. Uviedol, že ak sa premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, je daný dôvod pre výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce pri dodržaní podmienok uvedených v odseku 2 tohto ustanovenia. Z uvedeného vyplýva, že ak majú zamestnanci dohodnuté v pracovnej zmluve určité miesto výkonu práce a zamestnávateľ alebo jeho časť sa premiestňuje do iného miesta a zamestnanec na návrh zamestnávateľa na dohodnuté nové miesto výkonu práce nepristúpi, môže mu dať zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene, pričom zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Preradenie na inú prácu, to znamená vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce. Ani o jeden z týchto prípadov v danej veci nešlo, a preto nemohol žalovaný od žalobkyne žiadať, aby bez zmeny pracovnej zmluvy vykonávala prácu na inom mieste. Zdôraznil, že miesto výkonu práce bolo veľmi presne vymedzené v pracovnej zmluve, a to tak, že išlo o miesto výkonu práce na T., P.. Ak žalovaný požadoval, aby žalobkyňa pracovala na inom mieste, potom ak s tým nesúhlasila, mohol jej dať výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, ale nemohol ju preradiť na inú prácu, resp. na prácu na inom mieste ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, pretože neboli na to splnené podmienky ustanovenia § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce. Preto, ak žalobkyňa nenastupovala do práce z toho dôvodu, že nedošlo k dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy, týkajúcej sa miesta výkonu práce, pričom žalovaný trval na tom, aby vykonávala prácu na inom mieste, išlo o prekážku na strane zamestnávateľa. Žalovaný jej totiž neposkytoval prácu na dohodnutom mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy. Z tohto dôvodu, ak žalovaný so žalobkyňou okamžite skončil pracovný pomer preto, lebo v čase od 14. apríla 2008 do 8. júla 2008 nenastupovala do práce na novovymedzené pracovné miesto, nešlo o absenciu v práci, ale o prekážku na strane zamestnávateľa, pre ktorú s ňou nebolo možné okamžite skončiť pracovný pomer. Preto odvolací súd v zmysle § 220 O.s.p. rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, ako to uviedol vo výroku svojho rozsudku s tým, že v prevyšujúcej časti rozsudok prvostupňového súdu zrušil, pretože súd prvého stupňa dokazovanie na výšku náhrady mzdy za požadované obdobie nevykonával.

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu, čo do výroku, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa, podal dovolanie žalovaný. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok

odvolacieho súdu zmenil a žalobu zamietol a žalobkyni uložil povinnosť nahradiť trovy odvolacieho konania vo výške 397,38 € a dovolacieho konania vo výške 397,64 €. Namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. Stotožnil sa s rozhodnutím súdu prvého stupňa a jeho právnou argumentáciou a mal za to, že na strane zamestnávateľa zmenou pracovného miesta nenastala prekážka v práci, pre ktorú by žalobkyňa nemohla svoju prácu vykonávať. Poukázal na to, že žalobkyňa vo svojich vyjadreniach označovala za prekážku v práci to, že žalovaný nepovažoval za vhodné formálne zmeniť jej pracovnú zmluvu, nie to, že došlo k zmene pracovného miesta. Keďže žalobkyňa so zmenou pracovného miesta nemala problém, mal za to, že nemala dôvod nenásť do práce. Poukázal na skutočnosť, že pojem miesta výkonu práce sa odlišuje od pojmu pracovisko, pričom tieto pojmy sa môžu, ale nemusia zhodovať. Čo sa týka dvojmesačnej lehoty pre doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, mal za to, že každý deň, keď žalobkyňa nenastúpila do práce je samostatným dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny a žalobkyni teda doručil okamžité skončenie pracovného pomeru včas. Nesúhlasil s názorom odvolacieho súdu, že daná situácia v zmysle Zákonníka práce ponúkala pre zamestnávateľa len jedno riešenie a to výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Mal za to, že nie je povinnosťou zamestnávateľa dať výpoveď zamestnancovi v prípade, že zamestnávateľ sa premiestňuje, ide o jeho právo. Zdôraznil, že zamestnankyňa sa do práce nedostavovala, ako to sama uviedla, nie z dôvodu, že má pracovať v P.B., ale preto, že v pracovnej zmluve má uvedené iné miesto výkonu práce, aké v skutočnosti malo byť. Medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou došlo ku konsenzu o mieste výkonu práce a to vzhľadom na ich vzájomnú korešpondenciu aj písomnou formou, avšak nedošlo k formálnemu vyhotoveniu dodatku k pracovnej zmluve. Tento formálny nedostatok nemožno podľa názoru žalovaného považovať za prekážku na strane zamestnávateľa, najmä z poukazom na to, že išlo o zmenu v rámci jedného mesta (P.) a že aj pred tým žalobkyňa pracovala na inom, ako dohodnutom mieste výkonu práce (v P.). V dôvodoch dovolania rozoberal skutkový a právny stav veci.

Žalobkyňa sa vo vyjadrení k dovolaniu žalovaného v plnej miere stotožnila s právnymi závermi odvolacieho súdu a navrhla dovolanie žalovaného zamietnuť a zaviazať ho k náhrade trov dovolacieho konania vo výške 106,98 €.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného nie je dôvodné.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. dovolaním je možné napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľ obsahovo vymedzil (§ 242 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a/ až d/ O.s.p. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, ibaže by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd je podľa zákona (§ 242 ods. 1 O.s.p.) viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi a obligatórne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p., a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale aj podľa ich obsahu.

Vzhľadom na vyššie uvedenú zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237

písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). Výskyt žiadnej uvedenej vady dovolací súd v konaní nezistil a ani dovolateľ takúto vadu nenamietal.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak na ňu dovolanie nepoukazuje, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p., nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej základom je porušenie iných procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Medzi takéto vady patrí skutočnosť, že rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z neúplného alebo nesprávne zisteného skutkového stavu veci z dôvodu, že súd pri vykonávaní dokazovania nepostupoval v súlade s príslušnými ustanoveniami Občianskeho súdneho poriadku. Ani takáto vada nebola dovolacím súdom zistená a dovolateľom namietaná.

Z obsahu dovolania žalovaného vyplýva, že tento ako dovolací dôvod uplatňuje ustanovenie § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., t.j., že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právom posúdení veci.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis ako mal správne použiť, alebo aplikoval správny predpis, ale ho nesprávne vyložil.

Vzhľadom na viazanosť dovolacieho súdu uplatneným dovolacím dôvodom, predmetom dovolacieho prieskumu bolo posúdenie veci v otázke platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorým v Zákonníku práce predpísaným spôsobom mal žalovaný skončiť pracovný pomer so žalobkyňou.

Podľa § 68 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení platnom do 31. decembra 2008 (ďalej len Zákonník práce), môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

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

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

Z hľadiska skutkového stavu bolo zistené, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy z 11. mája 2000 ako výkonná riaditeľka s miestom výkonu práce na T., P.. Listom z 22. februára 2008 žalovaný žalobkyni oznámil, že deň nástupu do zamestnania po čerpaní 25 dní dovolenky, bude 8. apríla 2008 na B.. V liste z 9. apríla 2008 a 11. apríla 2008 jej oznámil, že miesto výkonu práce – P. ostáva nezmenené a jej pracoviskom je kancelária spoločnosti P.. Zároveň jej oznámil, že nemieni pristúpiť k uzatvoreniu dodatku k pracovnej zmluve. Žalobkyňa dochádzala do práce na B. v dňoch 8. až 11. apríla 2008. Listom zo 14. apríla 2008 žalovanému oznámila, že nesúhlasí s jednostrannou zmenou dohodnutého miesta výkonu práce zo strany žalovaného a vidí v tom prekážku v práci na strane zamestnávateľa – žalovaného a z tohto dôvodu odmietla do práce nastupovať. Dňa

28. júla 2008 bolo žalobkyni zo strany žalovaného doručené okamžité skončenie pracovného pomeru z 8. júla 2008. Skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru spočívalo v „hrubom porušení pracovnej disciplíny“ v dôsledku neospravedlneného nedostavovania sa žalobkyne do práce na adresu P., od 14. apríla 2008 do 8. júla 2008.

Pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z 28. júla 2008 je potrebné v prvom rade posúdiť, či nedostavovanie sa žalobkyne do zamestnania na adresu P., v čase od 14. apríla 2008 do 8. júla 2008 malo za následok neospravedlnenú absenciu žalobkyne v práci a či v tejto súvislosti došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny.

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

K porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité

skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

Miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Pri vymedzení miesta výkonu práce sa uplatňuje princíp zmluvnej voľnosti. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.). Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko. Miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. Pracoviskom je napríklad kancelária, stavenisko, dielňa. Pri veľmi úzkom vymedzení miesta výkonu práce nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve.

Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve (§ 55 Zákonníka práce). Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce a zamestnanca preradiť na iné miesto výkonu práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 Zákonníka práce).

Najvyšší súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že dovolaním napadnutému rozhodnutiu odvolacieho súdu nemožno vytknúť, že by spočívalo na nesprávnom právnom

posúdení veci podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. S dôvodmi, pre ktoré odvolací súd rozsudok prvostupňového súdu zmenil a rozhodol, že rozviazanie pracovného pomeru okamžitým skončením, dané žalobkyni žalovaným dňa 28. júla 2008, je neplatné a pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá, uvedenými odvolacím súdom v odôvodnení jeho rozhodnutia, sa Najvyšší súd Slovenskej republiky v celom rozsahu stotožňuje a v podrobnostiach na ne odkazuje.

Aj podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideloval prácu na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy, do zamestnania nedostavoval a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval.

V danom prípade miesto výkonu práce bolo v pracovnej zmluve vymedzené konkrétnou adresou - P., na ktorej mala žalobkyňa podľa pracovnej zmluvy prácu vykonávať. K zmene obsahu pracovnej zmluvy, týkajúcej sa miesta výkonu práce, medzi účastníkmi konania nedošlo a taktiež neboli splnené podmienky § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce na preradenie žalobkyne na inú prácu, resp. prácu na inom mieste, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Nebolo teda povinnosťou žalobkyne vyplývajúcou z pracovnej zmluvy, vykonávať prácu na B. v P.. Preto ak sa žalobkyňa v čase od 14. apríla 2008 do 8. júla 2008 nedostavovala do zamestnania na takto žalovaným jednostranne zmenené miesto výkonu práce, jej konanie nemožno považovať za protiprávne – zakladajúce neospravedlnenú neprítomnosť v práci (absenciu) a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Z uvedeného vyplýva, že dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. nie je daný a keďže neboli zistené ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 O.s.p., ktoré by mali za následok nesprávnosť dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

V dovolacom konaní vzniklo žalobkyni právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanému, ktorý úspech v dovolacom konaní nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd jej priznal náhradu trov právneho zastúpenia v dovolacom konaní v zmysle vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách

advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov za jeden úkon právnej služby poskytnutej vypracovaním písomného vyjadrenia k dovolaniu z 30. marca 2010 (§ 14 ods. 1 písm. b/, § 11 ods. 1 písm. a/) vo výške 55,49 €, čo spolu s režijným paušálom (7,21 €) predstavuje spolu 62,70 €.

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

**V Bratislave 27. apríla 2011**

**JUDr. Vladimír M a g u r a, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová