

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľa **Ing. V. V.**, zastúpeného JUDr. O. N., proti odporcovi **H.**, zastúpenému JUDr. J. G., o **určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava II pod sp.zn. 7 C 145/2009, o dovolaní navrhovateľa proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo 6. októbra 2010, sp.zn. 4 Co 107/2010, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 6. októbra 2010, sp.zn. 4 Co 107/2010 **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

Okresný súd Bratislava II rozsudkom z 10. februára 2010, č.k. 7 C 145/2009-39 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 19. mája 2009 je neplatné a pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom trvá. Odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 4 825,68 € do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku návrh zamietol. Odporcu zaviazal zaplatiť súdny poplatok za návrh v sume 389 € na účet Okresného súdu Bratislava II do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň vyslovil, že o trovách konania rozhodne až po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, pričom ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi, keď zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone a jedným z dôvodov, pre ktorý môže zamestnávateľ použiť tento výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru je porušenie

pracovnej disciplíny závažným spôsobom, pričom intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Mal za preukázané, že navrhovateľ „čerpá“ dovolenku bez súhlasu odporcu, teda jeho neprítomnosť v práci dňa 11. mája 2009 bola neospravedlnená a dospel k záveru, že navrhovateľ tým, že sa dňa 11. mája 2009 nedostavil do práce, porušil pracovnú disciplínu. Mal za to, že jednodňová, hoci neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci, nemôže byť bez ďalšieho považovaná za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, aby bola dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže neboli preukázané negatívne následky neprítomnosti navrhovateľa v práci pre odporcu, vznik škody odporcovi, predchádzajúci negatívny postoj navrhovateľa k plneniu pracovných povinností, ani iné okolnosti, ktoré by zvyšovali intenzitu tohto porušenia pracovnej disciplíny. Podľa názoru súdu porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil navrhovateľ, nemožno považovať za tak závažné, aby bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a keďže okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a navrhovateľ oznámil odporcovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, pracovný pomer medzi účastníkmi založený pracovnou zmluvou zo dňa 2. mája 2008 neskončil a ďalej trvá. O náhrade mzdy rozhodol podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce a pri jej výpočte vychádzal z priemerného hrubého zárobku navrhovateľa v rozhodujúcom období mesiacov január až marec 2009. Keďže si navrhovateľ uplatňoval náhradu mzdy za jeden mesiac v sume 663,88 € (menej ako bol jeho skutočný priemerný hrubý mesačný zárobok vo výške 678,29 €), súd viazaný jeho návrhom priznal mu náhradu mzdy v tejto výške. Mal za to, že navrhovateľovi patrí náhrada mzdy za obdobie od 7. júla 2009 do 10. februára 2010, teda za 6 celých mesiacov (august 2009 až január 2010) v sume 3 983,28 € (6 x 663,88 €), za mesiac júl 2009 v sume 592,80 € (19 pracovných dní x 31,20 €) a za mesiac február 2010 v sume 249,60 € (8 pracovných dní x 31,20 €), celkom teda patrí navrhovateľovi náhrada mzdy v sume 4 825,68 €. Súd priznal navrhovateľovi náhradu mzdy až od 7. júla 2009 (hoci navrhovateľ ju požadoval už od 19. mája 2009), keďže nebolo preukázané, kedy bol odporcovi doručený list navrhovateľa zo dňa 22. júna 2009, ktorý podľa jeho obsahu možno považovať za oznámenie navrhovateľa, že trvá na ďalšom zamestnávaní, avšak odpoveď odporcu na tento list bola datovaná dňom 7. júla 2009, teda najneskôr v tento deň musel byť list navrhovateľa doručený odporcovi. Nakoľko navrhovateľ bol v konaní oslobodený od platenia súdnych poplatkov podľa § 4 ods. 2 písm. d/ zák.č. 71/1992 Z.z., uložil odporcovi povinnosť zaplatiť súdny poplatok a to v časti o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v sume 99,50 € (položka 1 písm. b/

Sadzobníka súdnych poplatkov) a v časti o náhradu mzdy v sume 289,50 € (položka 1 písm. a/ Sadzobníka súdnych poplatkov) – 6 % z priznanej sumy.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie odporcu rozsudkom zo 6. októbra 2010, sp.zn. 4 Co 107/2010 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že návrh navrhovateľa zamietol. Zároveň zrušil výrok o uložení povinnosti odporcovi zaplatiť súdny poplatok za návrh. V odôvodnení svojho rozhodnutia poukázal na ustanovenie § 68 ods. 1 Zákonníka práce a uviedol, že v prejednávanej veci bolo dokazovaním vykonaným súdom prvého stupňa preukázané, že navrhovateľ požiadal odporcu o čerpanie dovolenky na 11. máj 2009, pričom odporca mu dovolenku neschválil. Odvolací súd vzal do úvahy okolnosti i spôsob, ktorým navrhovateľ žiadal o schválenie dovolenky, pričom z vykonaného dokazovania vyplynulo, že u odporcu bolo bežným spôsobom žiadať o čerpanie dovolenky vopred po odsúhlasení odporcom. V danej veci navrhovateľ odporcu v pracovných dňoch o čerpanie dovolenky nepožiadaval, v zamestnaní nechal dovolenkový lístok napriek tomu, že mal vedomosť o tom, že odporca je na služobnej ceste a do práce už nepríde. Následne požiadal o čerpanie dovolenky SMS správou v nedeľu večer a nepočkal ani na odpoveď odporcu, ktorý mu taktiež SMS správou oznámil, že čerpanie dovolenky neschvaľuje. Odvolací súd mal za to, že bolo povinnosťou navrhovateľa odporcu kontaktovať a počkať na schválenie čerpania dovolenky. V prípade, že túto svoju povinnosť si navrhovateľ nesplnil a nedostavil sa na pracovisko, závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Čerpanie dovolenky určuje zásadne zamestnávateľ (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce). Keďže odporca neurčil navrhovateľovi čerpanie dovolenky dňa 11. mája 2009, bolo povinnosťou navrhovateľa v tento deň dostaviť sa do práce a pracovať. Podľa názoru odvolacieho súdu neospravedlnenú neprítomnosť navrhovateľa v práci dňa 11. mája 2009 treba kvalifikovať ako zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Pokiaľ teda súd prvého stupňa návrhu vyhovel, nepostupoval správne, pretože nesprávne zhodnotil vykonané dôkazy a zároveň potom vec aj nesprávne právne posúdil. Odvolací súd preto podľa § 220 ods. 1 O.s.p. napadnutý rozsudok prvostupňového súdu zmenil a návrh navrhovateľa v celom rozsahu zamietol. Výrok o uložení povinnosti odporcovi zaplatiť súdny poplatok za návrh zrušil z dôvodu, že návrh navrhovateľa zamietol.

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu, čo do zmeňujúceho výroku, podal dovolanie navrhovateľ, ktorý navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že tento zruší a rozsudok súdu prvého stupňa ponechá v platnosti. Namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v zmysle § 241

ods. 2 písm. c/ O.s.p. Mal za to, že odvolací súd neprávne posúdil právny stav prejednávaneho sporu s vykonaným dokazovaním, keď konanie navrhovateľa považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa názoru navrhovateľa v danej veci nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré je možné okamžite skončiť pracovný pomer zo strany odporcu, keďže išlo len o chybu v komunikácii medzi účastníkmi sporu. Namietal, že odvolací súd nevzal do úvahy, že zo strany navrhovateľa nešlo o úmyselné konanie a bolo to prvé konanie navrhovateľa, ktoré možno posudzovať ako porušenie disciplíny a odporcovi nevznikla konaním navrhovateľa žiadna škoda. Z uvedeného dôvodu považoval konanie odporcu za protiprávne a okamžité skončenie pracovného pomeru za neadekvátne danej situácii a závažnosti konania navrhovateľa. V dôvodoch dovolania rozoberal skutkový a právny stav veci.

Odporca navrhol dovolanie navrhovateľa v zmysle § 243b ods. 1 O.s.p. ako nedôvodné zamietnuť, keď mal za to, že z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že navrhovateľ závažným a zavineným spôsobom porušil pracovnú disciplínu.

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, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.), v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľa je podané 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.).

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

Podľa § 122 ods. 1 O.s.p. dokazovanie vykonáva súd 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.

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

Podľa § 213 ods. 1 O.s.p. odvolací súd je viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvého stupňa s výnimkami ustanovenými v odsekoch 2 až 7.

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 (§ 213 ods. 3 O.s.p.).

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 a na ním založených následných právnych záverov, 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.

Dovolací súd z obsahu spisu zistil, že odvolací súd z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové a na ich základe aj právne závery, ako súd prvého stupňa, bez toho, aby vo veci vykonal potrebné dokazovanie (zopakovanie alebo doplnenie). I keď odvolací súd v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že pokiaľ súd prvého stupňa návrhu vyhovel, nepostupoval správne, pretože nesprávne zhodnotil vykonané dôkazy a zároveň potom vec aj nesprávne právne posúdil, z dôvodov zmeny jeho rozhodnutia vyplýva, že rozdielne od súdu prvého stupňa posúdil skutkový stav veci. Odvolací súd svoj záver o intenzite porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľom, odôvodňujúcej okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu, založil na prehodnotení dôkazov

vykonaných súdom prvého stupňa a na ich základe mal za to, že zo strany navrhovateľa išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zo zápisnice o pojednávaní pred odvolacím súdom konanom dňa 6. októbra 2010, na ktorom sa zúčastnil navrhovateľ a právni zástupcovia účastníkov, nevyplýva, že by odvolací súd zopakoval alebo doplnil dokazovanie. Dovolací súd poukazuje aj na tú skutočnosť, že podľa ustálenej súdnej praxe je potrebné rozlišovať medzi dôkazom, ktorým je len výsluch účastníka v zmysle § 131 O.s.p. a prednesom účastníka konania (jeho právneho zástupcu).

Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje na to, že ak sa odvolací súd chcel odchyliť od skutkových zistení súdu prvého stupňa na základe bezprostredne pred ním vykonaných dôkazov, mal dokazovanie v zmysle § 213 ods. 3 O.s.p. sám v potrebnom rozsahu opakovať, pokiaľ chcel ním vykonané dokazovanie vrátane výsluchov účastníkov konania a svedeckých výpovedí hodnotiť rozdielne ako súd prvého stupňa (prípadne doplniť v podstatnej rozhodujúcej časti) a zadovážiť si tak rovnocenný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p. Len takýto postup je aj v súlade so zásadou priamosti a ústnosti občianskoprávneho konania, ktoré zásady zostali zachované aj po účinnosti novely Občianskeho súdneho poriadku uskutočnenej zák.č. 384/2008 Z.z. Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje za neprípustné, aby odvolací súd ku svojim odlišným skutkovým zisteniam, vedúcim k zamietnutiu návrhu, dospel iba na základe prehodnotenia dôkazov vykonaných súdom prvého stupňa.

V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné uviesť, že podanie správy predsedom senátu alebo povereným členom senátu o doterajšom priebehu konania, ktorá povinnosť vyplýva odvolaciemu súdu z ustanovenia § 215 O.s.p., nie je zopakovaním dokazovania v zmysle § 122 a nasledujúcich O.s.p.

Odvolací súd si tak nezadovážil 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.

Pokiaľ dovolateľ namietal, že zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), treba uviesť, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne

závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Dovolateľom napadnutý rozsudok nebolo možné v dovolacom konaní podrobiť prieskumu z hľadiska správnosti zaujatých právnych záverov, lebo skutkové zistenia odvolacieho súdu vyplývajúce zo spisu nedávajú (vzhľadom na už spomenutú tzv. inú vadu konania) pre toto posúdenie dostatočný podklad.

Najvyšší súd Slovenskej republiky však považuje za potrebné uviesť to, že konanie pred súdom musí vo všeobecnosti zabezpečiť pre účastníkov konania spravodlivú ochranu ich práv a záujmov (tzv. fair process). Na zabezpečenie tejto ochrany priznáva Občiansky súdny poriadok účastníkovi viaceré procesné práva, medzi ktoré patrí aj právo vyjadrovať sa k tvrdeným skutočnostiam, navrhovať dôkazy na ich vyvrátenie a vyjadrovať sa aj k právnym dôsledkom z nich vyplývajúcich. Podľa dovolacieho súdu odvolací súd svojim vyššie uvedeným postupom porušil právo navrhovateľa na spravodlivý proces, pretože tým, že svoje rozhodnutie „nečakane“ založil na iných skutkových a následne aj právnych záveroch než súd prvého stupňa, v skutočnosti navrhovateľovi odňal právo namietať správnosť jeho právneho názoru na inštančne vyššom súde. Až z rozhodnutia odvolacieho súdu sa navrhovateľ dozvedel, že odvolací súd vyvodil svoj iný právny záver zo skutočností účastníkmi v konaní netvrdenými a prvostupňovým súdom nehodnotenými. K novým právnym záverom odvolacieho súdu sa účastníci konania nemali možnosť vyjadriť, prípadne predložiť nové dôkazy, ktoré z hľadiska doterajších právnych záverov súdu prvého stupňa sa nejavili významnými.

Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje aj na to, že podľa § 68 ods. 1, 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže 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 chce účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

O neospravedlненú 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. Neospravedlненная absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne

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.

Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadáskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

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

Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie v zmysle ustanovenia § 243b ods. 2, 3 O.s.p.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znovu aj o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0.

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

V Bratislave 14. júna 2011

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

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová