

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9CdoPr/1/2024
Identifikačné číslo spisu:	8721200747
Dátum vydania rozhodnutia:	19.06.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Soňa Mesiarkinová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:8721200747.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a sudcov JUDr. Martina Holíča a JUDr. Alexandry Hanusovej, v spore žalobcu C. V., narodeného XX. D. XXXX, R. S. XXX, zastúpeného advokátom JUDr. Mariánom Gelenekym, Stará Ľubovňa, Garbiarska 20, proti žalovanému Obec Výšné Ružbachy, Výšné Ružbachy 243, IČO: 00 330 264, zastúpenej advokátskou kanceláriou doc. JUDr. Jozef Tekeli, PhD. & Associates, s. r. o., Košice, Hlavná 25, IČO: 52 651 258, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 11Cpr/4/2021, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 11. mája 2023 sp. zn. 12CoPr/1/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Poprad (ďalej aj „súd prvej inštancie“, „okresný súd“) rozsudkom z 15. marca 2022 č. k. 11Cpr/4/2021 - 129 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ako aj mzdových nárokov, založeného medzi stranami pracovnou zmluvou z 01. apríla 2005 v znení jej dodatku z 01. októbra 2013 a pracovnej náplne z 01. februára 2019, ktoré učinil žalovaný listom z 02. februára 2021 z dôvodu uvedeného v § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a ktoré starosta žalovaného predložil 26. januára 2021 na prerokovanie s tým, že zamestnanecký dôverník bol s týmto rozhodnutím oboznámený a toto bolo prerokované 28. januára 2021. Dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v požití alkoholických nápojov žalobcom, ktorého pracovnou náplňou o. i. bolo aj vedenie motorových vozidiel, počas pracovnej doby 22. septembra 2020, o ktorom sa žalovaný dozvedel zo správy OR PZ, ODI Stará Ľubovňa, ktorá mu bola doručená dňa 05. januára 2021 s tým, že až od uvedeného dňa, a to aj s poukazom na princíp prezumpcie neviny, začala žalovanému plynúť zákonom stanovená dvojmesačná prepadná lehota, v rámci ktorej mohol pristúpiť ku okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Preto sa nestotožnil s argumentáciou žalobcu o tom, že táto subjektívna prepadná lehota začala plynúť 22. septembra 2020, kedy sa starosta žalovaného osobne od žalobcu

dozvedel, že mu bol v dôsledku pozitívnej dychovej skúšky počas pracovnej doby políciou v tento deň zadržaný vodičský preukaz. Okrem toho si žalobca nesplnil povinnosť písomne bezodkladne oznámiť túto skutočnosť žalovanému. O trovách konania rozhodol podľa zásady úspechu.

2. Krajský súd v Prešove (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 11. mája 2023 sp. zn. 12CoPr/1/2023, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a priznal žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, keď sa plne stotožnil so závermi tohto rozsudku.

2.1. Odvolací súd v odvolacom konaní posudzoval relevantnosť konkrétnych odvolacích námietok v kontexte s namietanou nepreskúmateľnosťou, nesprávnymi skutkovými zisteniami a nesprávnym právnym posúdením veci, teda to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v oprávnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (ku tomu pozri napr. Ústavný súd SR, sp. zn. II.ÚS 78/05).

2.2. Kruciálnou otázkou sporu bolo podľa odvolacieho súdu ustálenie okamihu počiatku plynutia 2 - mesačnej subjektívnej prekluzívnej lehoty, v rámci ktorej mohol žalovaný pristúpiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru v dôsledku závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobcu spočívajúcej v požití alkoholických nápojov počas pracovnej doby. Súd prvej inštancie v zhode s názorom žalovaného mal za to, že tá začala plynúť 05. januára 2021, kedy sa žalovaný dozvedel o výsledku správneho konania vedeného voči žalobcovi za protiprávne konanie, ktorého sa žalobca dopustil 22. septembra 2020 a to tým, že viedol motorové vozidlo pod vplyvom alkoholu počas pracovnej doby. Žalobca mal naproti tomu za to, že počiatok plynutia 2-mesačnej subjektívnej prekluzívnej lehoty bolo potrebné počítať od 22. septembra 2020, kedy bol žalobcovi za jazdu motorovým vozidlom pod vplyvom alkoholu počas pracovnej doby zadržaný vodičský preukaz, v rovnako ktorý deň sa o tejto skutočnosti ako priamy nadriadený žalobcovi od samého žalobcu dozvedel starosta žalovaného. Sporným ostalo i to, či žalobca tým, že túto skutočnosť žalobcovi písomne bezodkladne neoznámil, porušil aj svoju povinnosť v zmysle § 81 písm. g) Zák. práce. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynulo, čo neostalo ani medzi stranami sporným, že 22. septembra 2020 žalobca ako zamestnanec žalovaného, ktorého pracovnou náplňou o.i. bolo aj vedenie motorových vozidiel, bol počas pracovnej doby kontrolovaný políciou, mal pozitívnu dychovú skúšku, v dôsledku čoho mu bol na mieste zadržaný vodičský preukaz. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie taktiež vyplynulo, že o tejto skutočnosti žalobca sám osobne v rovnaký deň informoval starostu žalovaného, ktorý sa následne u policajných orgánov telefonicky dopytoval na stav tejto veci, pričom až na základe jeho písomnej žiadosti mu OR PZ, ODI Stará Ľubovňa, listom z 29. decembra 2020, ktorý bol žalovanému doručený dňa 05. januára 2021, oznámil, že žalobca bol za svoje protiprávne konanie z 22. septembra 2020 priestupkovo postihnutý, o.i. aj zákazom činnosti vedenia motorových vozidiel všetkých druhov. Konkrétne išlo o rozhodnutie Okresného riaditeľstva policajného zboru, Okresného dopravného inšpektorátu, Stará Ľubovňa, č. ORPZ-SL-ODI2-180/2020-P zo dňa 05. novembra 2020, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 05. novembra 2020. Týmto rozhodnutím bola žalobcovi za uvedené protiprávne konanie uložená pokuta vo výške 150 eur a zákaz činnosti viesť motorové vozidlá všetkých druhov po dobu 6 mesiacov so zápočtom času, od kedy mu bol vodičský preukaz zadržaný. Požitie alkoholických nápojov počas pracovnej doby je v zmysle ustálenej rozhodovacej praxe závažné porušenie pracovnej disciplíny (ZSP č. 3/2000), čo ani stranami v spore nebolo spochybňované.

2.3. Odvolací súd uviedol, že pri samotnom okamžitom skončení pracovného pomeru Zákonník práce stanovuje určitý časový priestor existencie práva zamestnávateľa skončiť pracovný pomer okamžite. Márnym uplynutím prekluzívnych lehôt podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce toto právo zamestnávateľa zaniká. Lehoty sú dve, jedna je subjektívna (dvojmesačná), závislá od zistenia dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom, a druhá lehota je objektívna (jednoročná), začína plynúť odo dňa, keď vznikol dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru a ohraničuje objektívnu možnosť skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, u ktorého nastali dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru musia byť súčasne dodržané obidve lehoty. Subjektívna lehota začne nanovo plynúť v dvoch prípadoch: (i) ak zamestnanec naplnil dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru počas práce v cudzine (závažne porušil pracovnú disciplínu počas práce v cudzine, alebo ak bol zamestnanec počas práce v

cudzine právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin), začne plynúť po návrate zamestnanca z cudziny, a (ii) ak počas lehoty dvoch mesiacov od zistenia závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľom začne procesné konanie pred iným orgánom za účelom posúdenia konania zamestnanca, začne plynúť po tom, ako sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku takéhoto konania pred iným orgánom. V tomto prípade Zákonník práce opakovane priznáva tejto dvojmesačnej lehote subjektívny charakter, keďže začatie plynutia tejto lehoty je závislé od subjektívneho zistenia výsledku zamestnávateľom a nie od objektívnej skutočnosti, napríklad právoplatného skončenia predmetného procesného konania (príkladom je priestupkové konanie, v ktorom podozrivým je zamestnanec).

2.4. Ak potom sa žalobca dopustil konania zakladajúceho dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru 22. septembra 2020, o ktorom bolo rozhodnuté správnym orgánom 05. novembra 2020, kde o výsledku priestupkového konania sa žalovaný dozvedel 05. januára 2021, pričom k okamžitému skončeniu pracovného pomeru pristúpil žalovaný 02. februára 2021 potom, ako to prerokoval so zástupcami zamestnancov 28. januára 2021, učinil tak v zákonom stanovenej 2-mesačnej prekluzívnej lehote, a to bez ohľadu na to, že fragmentálne informácie o situácii, ktorá napokon vyústila do okamžitého skončenia pracovného pomeru, mu boli samým žalobcom posunuté v rovnaký deň, ako ku nej došlo.

2.5. Odvolací súd nemal ani za potrebné postupovať podľa § 382 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a strany sporu vyzývať na vyjadrenie sa k novej aplikácii § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce na súdnu vec, pretože na uvedené zákonné ustanovenia sa žalovaný dovoľával jednak v rámci prvoinštančného konania (vyjadrenie k žalobe) ako aj odvolacieho konania (vyjadrenie k odvolaniu) a žalobca svoju procesnú možnosť na to reagovať nevyužil (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Obdo 1/2019).

3. Proti rozsudku krajského súdu podal dovolanie žalobca. Rozhodnutie krajského súdu považoval za nezákonné a nesprávne, keď zo strany súdu prišlo k nesprávnemu právnomu posúdeniu veci, mal za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (dovolaťel zrejme omylom uviedol nesprávne označenie § 421 písm. b) CSP, vychádzajúc z ďalšieho textu dovolania, pozn. dovolacieho súdu). Nestotožnil sa s právnym posúdením odvolacieho súdu, ktorý za okamih subjektívnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa určil deň, v ktorý sa žalovaný dozvedel o výsledku priestupkového konania, teda dňa 05. januára 2021. Poukázal na priebeh dokazovania a mal za to, že žalovaný vedel, že žalobcovi bolo dňa 22. septembra 2020 zadržané vodičské oprávnenie, a teda hrubo porušil pracovnú disciplínu a súčasne stratil spôsobilosť vykonávať prácu, teda zo strany žalovaného neboli žiadne zákonné dôvody, aby čakal na akékoľvek rozhodnutie štátneho orgánu, ktoré by potvrdilo skutočnosť, ktorá mu bola známa od 22. septembra 2020. Zdôraznil právny názor Najvyššieho súdu v judikáte č. R 59/1991, podľa ktorého za závažné porušenie pracovnej disciplíny je možné považovať požívanie alkoholu na pracovisku. Žalovanému nič nebránilo, aby tohto dňa okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu požitia alkoholických nápojov ako aj z dôvodu, že v ten istý deň bolo žalobcovi odňaté vodičské oprávnenie a teda stratil spôsobilosť vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení poukázal na to, že dovolanie žalobcu je zmätočné a dovolaťel z hľadiska prípustnosti nevymedzil právnu otázku, od ktorej riešenia sa mal odvolací súd odkloniť, prípadne, ak uviedol dovolací dôvod s odkazom na § 421 ods. 1 písm. b) CSP, ktorá nebola doposiaľ riešená dovolacím súdom. V dovolaní uvádza len skutkový stav a polemizuje s právnym názorom, ktorý prijali nižšie súdy. Navrhol preto dovolanie zamietnuť a priznať nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu - žalobca (ďalej aj dovolaťel), v neprospech ktorej bolo rozhodnuté, zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, skúmal prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), pričom dospel k záveru, že dovolanie žalovaného vyhodnotil ako prípustné, snažiac sa autenticky porozumieť textu, ale nedôvodné.

6. V predmetnej veci, ako už bolo uvedené, sa dovolací súd musel sám zaoberať vymedzením právnej

otázky, ktorú mal zodpovedať, vychádzajúc z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, čím sa súčasne dostal až na hranu zásady rovnosti strán v konaní (m.m. II. ÚS 172/03).

7. Dovolací súd viazaný skutkovým stavom, na ktorý nadväzovalo právne posúdenie v predmetnej veci, dospel k záveru, že dovolateľ namieta záver súdov nižších stupňov, že v jeho prípade uplynula subjektívna dvojmesačná lehota, počas ktorej mohol zamestnávateľ (žalovaný) uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru. Z prvého pohľadu ide o otázku najmä skutkovú, a skutkové okolnosti v danom spore, neboli medzi stranami sporné. Vo vzťahu ku skutkovým okolnostiam bolo potrebné preto vyriešiť vo všeobecnosti otázku začiatku plynutia dvojmesačnej subjektívnej lehoty.

8. V zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka 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.

V zmysle § 68 ods. 2 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. 4 a 5.

V zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

V zmysle § 63 ods. 5 Zákonníka práce, ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov od dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

9. Zamestnanec sa niekedy dopustí takého konania, že zamestnávateľ v ňom môže vidieť porušenie povinnosti vyplývajúcej z právnych predpisov a vzťahujúcich sa k ním vykonávanej práci. Ak sa v dvojmesačnej lehote stane toto konanie zamestnanca predmetom šetrenia iného orgánu, môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer okamžite ešte do dvoch ďalších mesiacov odo dňa, kedy sa dozvedel o výsledku tohto šetrenia. Ak posudzujú orgány činné v trestnom konaní konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie povinnosti vyplývajúcich z právnych predpisov, sú pre zamestnávateľa významné poznatky, ktoré vyplynuli z rozhodnutí týchto orgánov, prípadne z vyšetrovacích alebo vyhľadávajúcich úkonov. Zistenie v tomto smere umožňuje zamestnávateľovi, aby lepšie a nezávisle na svojich poznatkoch usúdil, či zamestnanec skutočne pracovné povinnosti porušil, aká bola forma jeho zavinenia a aký stupeň intenzity porušenia porušenie pracovných povinností dosiahlo, a aby vyvodil, aké opatrenia z porušenia pracovnej povinnosti zamestnanca prijme; je preto odôvodnené, aby zamestnávateľ mohol po primeranú dobu so svojím zámerom počkať na výsledky činnosti týchto orgánov.

10. Názor, podľa ktorého môže zamestnávateľ za takejto situácie udržiavať zamestnanca v neistote, že s ním môže kedykoľvek v budúcnosti z tohto dôvodu skončiť pracovný pomer, nie je správny. So zamestnancom možno skončiť okamžite pracovný pomer len do jedného roka odo dňa, kedy došlo k porušeniu pracovnej povinnosti. To platí nielen vtedy, ak sa v priebehu tejto lehoty zamestnávateľ o porušení pracovnej povinnosti nedozvedel, ale aj v prípade, ak šetrenie iného orgánu o konaní zamestnanca v tejto lehote neskončilo.

11. Právna úprava nedáva priestor pre výklad, že by lehota (§ 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) začala plynúť už na základe predpokladu (akokoľvek by bol pravdepodobný) že takýto dôvod nastane, alebo na základe domnienky, že zamestnávateľ o porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom mohol, či dokonca musel k určitému dátumu vedieť. Dvojmesačná lehota počas ktorej musí zamestnávateľ pristúpiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru začína plynúť odo dňa, keď sa o dôvode k okamžitému skončeniu pracovného pomeru preukázateľne dozvedel.

12. So zreteľom na vyššie uvedené dospel dovolací súd k záveru, že žalobcom podané dovolanie síce vyvolalo procesný účinok umožňujúci uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu, výsledok tohto dovolacieho prieskumu ale vedie k záveru, že jeho dovolanie nie je dôvodné. Najvyšší súd preto dovolanie žalobcu zamietol podľa § 448 CSP.

13. Žalovaný bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.