



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Vladika a sudcov JUDr. Ivana Machyniaka a JUDr. Jozefa Kolcuna v právnej veci žalobcu **E. B.**, bývajúceho v L., proti žalovanému **Ž.**, so sídlom vo V., **o neplatnosť výpovede, náhradu mzdy a iné**, vedenej na Okresnom súde Martin pod sp. zn. 7 C 142/1999, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo 16. novembra 2006 sp. zn. 5 Co 48/2005, takto

r o z h o d o l :

Dovolanie žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo 16. novembra 2006 sp. zn. 5 Co 48/2005 **z a m i e t a**.

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Martin rozsudkom z 28.10.2004 č.k. 7 C 142/1999-174 zamietol návrh žalobcu, ktorým sa domáhal určenia neplatnosti výpovede, danej mu žalovaným listom z 19.1.1999 podľa § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce, náhrady mzdy a zaplataenia 100.000 Sk. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalovaný sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že napriek opakovaným upozorneniam nesplnil dlhodobú pracovnú úlohu viesť si denník vykonaných prác za každú pracovnú smenu a denne ho predkladať vedúcemu, že neodstránil nedostatky v práci na počítači, hoci bol na túto prácu riadne

zaškolený a že nevypracovával riadne a včas operatívne plány. Keďže tieto nedostatky boli žalovaným zistené aj v novembri 1998, dospel k právnomu názoru, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď v súlade s ustanovením § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce v spojení s § 46 ods. 3 Zákonníka práce. Ostatnými žalobcom uplatnenými nárokmi sa nezaoberal.

Krajský súd v Žiline rozsudkom zo 16. novembra 2006 sp. zn. 5 Co 48/2005 na odvolanie žalobcu rozsudok okresného súdu zmenil tak, že určil, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi listom z 19.1.1999, je neplatná. Pokiaľ okresný súd zamietol návrh žalobcu o náhradu mzdy a o zaplatenie 100.000 Sk rozsudok okresného súdu v tejto časti a vo výroku o trovách konania zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že výpoveď z 19.1.1999, ktorú žalovaný dal žalobcovi, obsahuje niekoľko samostatných dôvodov, čo zákon nevyklučuje. Pokiaľ ide o prvý dôvod výpovede (viest' si denník vykonaných prác za každú smenu a denne ho predkladať vedúcemu) dospel k záveru, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď po uplynutí zákonnej dvojmesačnej lehoty, odkedy sa o porušení pracovnej disciplíny dozvedel a teda v rozpore s ustanovením § 46 ods. 3 Zákonníka práce. K druhému dôvodu uviedol, že okrem toho, že z jeho obsahu nie je zrejmé, v čom konkrétne má spočívať porušenie pracovnej disciplíny, lehota na odstránenie nedostatkov v práci s počítačom bola nadriadeným žalobcu stanovená v neprimeranej krátkej lehote. Navyše žalovaný v konaní jednoznačne nepreukázal, že práve zavinením žalobcu došlo k vymazaniu určitých údajov z počítača. Pokiaľ žalovaný dal žalobcovi výpoveď aj z dôvodu, že nevyužíval plne pracovný čas na plnenie pracovných povinností, dospel k záveru, že z výsledkov vykonaného dokazovania nevyplýva, že by žalobca uvedeným spôsobom porušoval pracovnú disciplínu. K menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny uvedeným pod bodom 1 a 2 výpovede uviedol, že o sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ide vtedy, ak sa zamestnanec dopustí najmenej troch porušení pracovnej disciplíny menšej intenzity, medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. Z obsahu výpovede u týchto výpovedných dôvodov však nie je zrejmé, či išlo o viacnásobné, na sebe časovo a vecne nadväzujúce prípady porušenia pracovnej disciplíny. Chýba teda základná podmienka platnosti výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a to opakovateľnosť porušovania pracovnej disciplíny. Dospel preto k záveru, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď v rozpore s ustanovením § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce, z ktorého dôvodu rozsudok okresného súdu v tejto zamietajúcej časti zmenil tak, že žalobe žalobcu vyhovel. Keďže okresný súd sa z dôvodu zamietnutia základu nároku, ďalšími

žalobcom uplatnenými nárokmi nezaoberal, rozhodnutie okresného súdu v tejto časti zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal včas dovolanie žalovaný. Navrhol rozhodnutie krajského súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Uviedol, že v konaní riadne preukázal sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, včítane základnej podmienky platnosti výpovede, a to, že išlo o viacnásobné na sebe časovo a vecne nadväzujúce prípady porušenia pracovnej disciplíny. V tomto smere žalovaný poukázal na jeho listy č.j. 3344/OVR-98 z 1.10.1998, č.j. 3490/OVR-98 z 9.10.1998 adresované žalobcovi a zápis z 19.11.1998, obsahom ktorých boli upozornenia adresované žalobcovi na konkrétne nedostatky pri vypracovávaní mesačných operatívnych plánov za mesiace september, október a november 1998. Už z týchto opakovaných upozornení je zrejmé, že sa jednalo o opakované porušovania pracovnej disciplíny, medzi ktorými je časová súvislosť. Rovnako na oneskorené vypracovávanie mesačných operatívnych plánov na jednotlivé mesiace bol žalobca upozornený zápisom z 19.11.1998. Toto porušenie pracovnej disciplíny bolo preukázané nielen listinnými dôkazmi, ale aj svedeckými výpoveďami. Nesúhlasil ani s názorom krajského súdu, že z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by žalobca nevyužíval plne pracovný čas na plnenie pracovných povinností. Na nedostatočné využívanie pracovného času na plnenie pracovných povinností bol žalobca písomne upozornený zápsmi z 19.11.1998 a z 26.11.1998. Toto porušenie pracovnej disciplíny žalobcom vyplýva aj z výpovede svedkyne JUDr. P.. Za nesprávny považoval aj právny názor odvolacieho súdu, že výpoveď z dôvodu nepredkladania denníka žalobcom mohol dať žalobcovi v lehote dvoch mesiacov, t.j. do októbra 1998, keďže už v auguste 1998 sa nadriadený žalobcu dozvedel o tomto porušení pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti uviedol, že posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny je v tomto prípade výlučne na zamestnávateľovi a preto toto porušenie pracovnej disciplíny považoval za závažné „v tej lehote, v akej mu za toto porušenie pracovnej disciplíny dal výpoveď.“ K neprimeranosti lehoty na odstránenie nedostatkov v práci s počítačom uviedol, že v liste z 22.6.1998 bola síce stanovená lehota na odstránenie tohto nedostatku do 3.7.1998, avšak v skutočnosti bola žalobcovi poskytnutá oveľa dlhšia lehota. Žalobca napriek tejto skutočnosti nedostatky v práci na počítači neodstránil, čím opakovane komplikoval a maril prácu spolupracovníkov a zlepšenie nenastalo ani do 30.11.1998. Rozhodnutie krajského súdu z týchto dôvodov spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Okrem toho vytýkal krajskému súdu, že rozhodol rozsudkom aj o tej časti návrhu žalobcu, voči ktorej odvolanie žalobcu nesmerovalo (zrušil

aj tú časť rozsudku, ktorou okresný súd zamietol žalobu o zaplatenie 100.000 Sk). Rozhodol tak v rozpore s ustanovením § 212 ods. 1 O.s.p., v dôsledku čoho je konanie pred krajským súdom postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že ho považuje za neopodstatnene podané a preto ho navrhol v celom rozsahu zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podal účastník konania proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu nie je dôvodné.

Vzhľadom na to, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď listom z 19.1.1999, prejednávanej veci bolo potrebné posudzovať, podľa zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení účinnom do 30.11.1999 (ďalej len Zákonník práce).

Podľa § 44 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môžu rozviazať pracovný pomer zamestnávateľ i zamestnanec. Výpoveď musí sa dať písomne a doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatná.

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.

Podľa § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, 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.

Podľa § 46 ods. 3 Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť 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 do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr však vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Predmetom konania v prejednávanej veci bola žaloba o určenie neplatnosti výpovede jednak z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny a jednak z dôvodu sústavného menej závažného porušovania pracovnej disciplíny v zmysle § 46 ods. 1 písm. f/ Zákonníka práce. Zákonník práce nevymedzuje pojem závažného porušenia pracovnej disciplíny, ale ani sústavného a menej závažného, preto ho treba vždy skúmať individuálne v závislosti od všetkých okolností prípadu. V súvislosti so závažným porušením pracovnej disciplíny musí byť preukázané porušenie pracovnej povinnosti zamestnanca (postačuje, čo i len jedno porušenie, nemusí sa opakovať), zavinenie na jeho strane, pričom porušenie pracovnej disciplíny musí mať určitý stupeň intenzity. Pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny sa pre možnosť výpovede vyžaduje opakované porušenie, pričom nemusí ísť o to isté porušenie. Podľa ustálenej súdnej praxe o sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ide vtedy, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzity menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti v takomto prípade je, aby zamestnanec bol v období posledných šiestich mesiacov v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Kumulácia výpovedných dôvodov v jednej výpovedi sa nevylučuje. U každej výpovede musí byť jej dôvod skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným. Pri sústavnom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny treba vo výpovedi presne konkretizovať nielen ostatné porušenie pracovnej disciplíny, ale aj predchádzajúce tak, aby nedošlo k pochybnostiam, ktoré porušenia sú dôvodom pre danú výpoveď z pracovného pomeru a aby bola zrejme primeraná časová súvislosť medzi jednotlivými porušeniami. Výpoveď, ktorej predmetom je sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny, je v súlade s ustanovením § 44 ods. 2 Zákonníka práce aj vtedy, ak predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny sú uvedené vo výpovedi odkazom na písomné prejavy zamestnávateľa, ktoré sú označené aspoň dátumom ich vydania a obsahom ktorých sú upozornenia na konkrétne predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny. Okrem toho, pre porušenie pracovnej disciplíny, môže dať

zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel.

Pokiaľ žalovaný v dovolaní namietal, že odvolací súd nesprávne rozhodol v súvislosti s dôvodmi výpovede, ktoré kvalifikoval vo výpovedi ako závažné porušenia pracovnej disciplíny, dovolací súd sa po preskúmaní veci stotožnil so závermi odvolacieho súdu, považuje ich za správne. Odvolací súd svoje závery, týkajúce sa týchto dvoch dôvodov výpovede, aj presvedčivo zdôvodnil. Dovolací súd preto v podrobnostiach odkazuje na odôvodnenie jeho rozsudku. Dovolateľ neuviedol v dovolaní žiadne také argumenty, ktoré by boli spôsobilé spochybníť správnosť záverov odvolacieho súdu. K druhému dôvodu uvedenému vo výpovedi žalovaného dovolací súd ešte dodáva, že zo skutku tam vymedzeného nie je zrejmé, v čom konkrétne mali spočívať nedostatky súvisiace s prácou žalobcu na počítači, ktoré mal odstrániť. Žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal (v konaní to ani netvrdil), že by podmienkou riadneho výkonu práce žalobcu mala byť práca s počítačom. Odôvodnenie tohto skutku tým, že „aby v dostatočnom rozsahu splnil podmienky pre riadny výkon dojednanej práce“ je preto nenáležité. Pokiaľ odvolací súd v súvislosti s týmto dôvodom výpovede uviedol, že žalovaný nepreukázal, že práve zavinením žalobcu došlo k vymazaniu údajov z počítača, treba uviesť, že takéto konanie žalobcu nebolo vôbec predmetom (obsahom) výpovede. Keďže dôvodnosť výpovede možno skúmať len z hľadiska porušenia tých právnych povinností, ktoré zamestnávateľ v zrušovacom prejave zamestnancovi vytýka, odvolací súd skúmal vec z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, nad rámec dôvodov uvedených vo výpovedi.

Pokiaľ žalovaný namietal nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v časti výpovede, ktorú dal žalobcovi za menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny, treba uviesť, že všetky tri dôvody v tejto časti výpovede uvedené, sú vymedzené neurčito. U prvého a tretieho dôvodu nie je vôbec zrejmé, v čom konkrétne mali spočívať nedostatky vo vypracovávaní operatívnych plánov, resp. čo bolo dôvodom, že žalobca nevyužíval pracovný čas na plnenie pracovných povinností a u všetkých troch dôvodov chýba uvedenie, kedy malo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny. Pokiaľ žalovaný v dovolaní argumentoval tým, že jednotlivé konkrétne predchádzajúce porušenia pracovnej disciplíny boli uvedené v jeho písomných prejavoch (listoch a zápisniciach), ktoré v dovolaní označil dátumami a spisovými značkami a teda, že v konaní riadne preukázal sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, včítane základnej podmienky platnosti výpovede, a to, že išlo

o viacnásobné na sebe časovo a vecne nadväzujúce prípady porušenia pracovnej disciplíny, treba uviesť, že tieto písomné prejavy (obsah v nich uvedený) žalovaného sa nestali súčasťou výpovede. Žalovaný v samotnej výpovedi totiž na tieto písomné prejavy adresované žalobcovi s označením dátumu ich vydania, resp. spisovej značky vôbec neodkázal. Bez uvedenia skutkovo riadne vymedzeného ostatného dôvodu vo výpovedi, prípadne bez uvedenia odkazu na písomné prejavy, ktoré sú označené aspoň dátumom ich vydania, nejde o správne formulovanú výpoveď, lebo medzi účastníkmi pracovného vzťahu, v tomto prípade žalobcom a žalovaným vyvoláva nejasnosť výpovedných dôvodov. Súčasne z jej obsahu nie je ani zrejmé, či išlo o viacnásobné, na sebe časovo a vecne nadväzujúce prípady porušenia pracovnej disciplíny. Dovolací súd preto súhlasí s právnym záverom odvolacieho súdu, že ani v tejto časti výpoveď daná žalovaným nespĺňala hmotnoprávne podmienky pre jej platnosť. Dovolateľ preto neopodstatnene namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

So zreteľom na vyššie uvedené možno uzavrieť, že žalovaný napadol dovolaním vecne správny rozsudok odvolacieho súdu. Keďže v konaní neboli zistené vady uvedené v § 237 O.s.p. a konanie nie je postihnuté ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

Žalobca mal v dovolacom konaní úspech, preto mu patrí právo na náhradu trov konania proti žalovanému, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 4 veta prvá O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Žalobcovi v dovolacom konaní žiadne trovy nevznikli, preto mu neboli priznané.

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

V Bratislave 29. apríla 2008

JUDr. Martin V l a d i k, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia:

