

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/38/2022
Identifikačné číslo spisu:	6720201551
Dátum vydania rozhodnutia:	27.10.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:6720201551.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ivana Rumanu, a sudcov JUDr. Petra Brňáka a JUDr. Martiny Valentovej, v spore žalobcu: L. W., nar. XX.XX.XXXX, bytom P. W. zast. JUDr. Lukášom Schvarcom, advokátom so sídlom Slnecná 3817/42, Banská Bystrica proti žalovanej: Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s., so sídlom Majerská cesta 94, Banská Bystrica, IČO: 36 836 567, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Zvolen pod sp.zn. 7Cpr/3/2020, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 22. septembra 2021, č.k. 15CoPr/4/2021-166, takto

rozhodol:

Dovolanie zamietla .

Žalovaná nemá proti žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej len „odvolací súd“) potvrdil rozsudok Okresného súdu Zvolen (ďalej len „súd prvej inštancie“) č.k. 7Cpr/3/2020-109 z 01.03.2021, ktorým súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru žalovanou doručené mu dňa 04.02.2020 je neplatné. Zároveň žiadal, aby súd určil, že pracovný pomer medzi stranami sporu naďalej trvá s uložením povinnosti žalovanej zaplatiť mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku od 05.03.2020 až do času kedy mu žalovaná umožní pokračovať v práci.

2. Odvolací súd poukázal na to, že súd prvej inštancie za nesporné považoval, že žalobca dňa 14.01.2020 v dopoludňajších hodinách vykonával v areály strediska Veľký Krtíš pridelenú prácu v prospech žalovanej, pričom v uvedenom čase sa spolu s ďalšími zamestnancami podrobil dychovej skúške na prítomnosť alkoholu na základe výzvy poverených zástupcov žalovanej. Dychová skúška na prítomnosť alkoholu bola u žalobcu realizovaná s pozitívnym výsledkom, keď mu boli namerané hodnoty o 9.55 hod. 0,08 mg/l alkoholu a o 10.32 hod. 0,03 mg/l alkoholu. Žalobca sa o 10.55 hod. dňa

14.01.2020 podrobil vykonaniu krvnej skúšky na prítomnosť alkoholu v krvi na oddelení klinickej biochémie a hematológie VŠNsP, n. o., P. W. s výsledkom merania menším ako 0,01 (správne malo byť uvedené 0,1) pri referenčnej hodnote 0,00 - 0,10 g/l. Na základe uvedených skutočností žalovaná okamžite ukončila pracovný pomer so žalobcom dňa 04.02.2020 postupom podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. K námietkam žalobcu, že posledná kalibrácia prístroja, ktorým bola meraná hodnota alkoholu v dychu žalobcu bola vykonaná dňa 24.01.2017 súd prvej inštancie poukázal na to, že žalovaná preukázala overenie prístroja s dátumom overenia 07.08.2019 a platnosťou overenia do 07.02.2020, a teda vykonala dychové skúšky na zistenie prítomnosti alkoholu v dychu u žalobcu meracím prístrojom, ktorý zodpovedal schválenému typu a zákonným a technickým požiadavkám. Podľa záveru súdu prvej inštancie žalovaná preukázala, že písomne požiadala zástupcu zamestnancov o prerokovanie ukončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP, ku ktorému došlo dňa 23.01.2020 o 10.00 hod. Keďže súd prvej inštancie nezistil v postupe žalovanej pri okamžitom skončení pracovného pomeru pochybenie zamestnávateľa, ani nezákonnosť dôvodov, pre ktoré pracovný pomer so žalobcom ukončila, žalobu zamietol.

3. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia. Poukázal na to, že žalovaná ako zamestnávateľ žalobcu realizovala svoju povinnosť, ktorú jej ukladá § 9 ods. 1 písm. b) zák. č. 124/2006 Z.z., o.i. najmä kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu a dňa 14.01.2020 kontrolovala náhodne zamestnancov, či niektorý z nich nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu. Žiadny právny predpis ani interný predpis žalovanej neurčuje minimálnu hranicu, v rámci ktorej zamestnanec môže byť v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu. Pokiaľ žalovaná podrobila kontrole žalobcu či v pracovnom čase je pod vplyvom alkoholu a mala preukázané, že v pracovnom čase je pod vplyvom alkoholu, mohla takéto požívanie alkoholických nápojov čo aj v menšom množstve považovať za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom a mohla to použiť ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Odvolací súd poukázal aj na to, že dňa 14.01.2020 sa dychovej skúške na požitie alkoholu nepodrobil len žalobca, ale aj ďalší zamestnanci žalovanej, pričom u nich bola nameraná hodnota 0,00. K posudzovaniu miery intenzity porušenia pracovnej disciplíny so zreteľom na doterajší postoj zamestnanca k plneniu pracovných úloh a skutočnosti či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu odvolací súd uviedol, že nebolo sporné, že žalobca bol pozitívne hodnotený nadriadenými zamestnancami, a že žiadna škoda zamestnávateľovi dňa 14.01.2020 nevznikla. Avšak to neznamená, že žalobca, ktorý pracoval vo funkcii vodiča špeciálneho motorového vozidla, môže nastúpiť do práce pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. požitie alkoholických nápojov v priebehu pracovného času. Nemožno zobrať do úvahy dôsledky, ktoré by musel znášať zamestnávateľ, pokiaľ by u takéhoto pracovníka došlo k úrazu, resp. by bol spôsobil škodu alebo úraz iným osobám, a následne by bolo zistené, že bol pod vplyvom alkoholu. Zvlášť, keď u žalovaného požitie alkoholu bolo zistené aj po nastúpení do práce v minulosti dňa 08.04.2014. K povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP odvolací súd uviedol, že zo zápisnice z prerokovania zamestnávateľa žalovanej so zástupcami zamestnancov zo dňa 23.01.2020 o 10.00 hod. vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov. Hmotnoprávna podmienka okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP tak bola splnená, pretože zástupcovia zamestnancov vopred prerokovali okamžité skončenie pracovného pomeru predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejavil vôľu skončiť s ním pracovný pomer jednostranne.

4. K námietkam žalobcu, že vo vyjadrení zo dňa 16.07.2020 navrhoval výsluch svedkyne MUDr. Q. W., pričom uvedený dôkaz súd nevykonával odvolací súd poukázal na to, že z predmetného podania vyplýva, že žalobca navrhol súdu v prípade potreby predvolať na pojednávanie MUDr. W.. Strana sporu vykonanie dôkazu nemôže ponechať na „potreby“ súdu, a teda či súd potrebuje alebo nepotrebuje vykonať tento dôkaz, ale musí jednoznačne navrhnúť vykonanie dôkazu a súd následne rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná.

5. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktorého prípustnosť odvodzoval z § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

6. K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP poukázal na to, že súd prvej inštancie aj napriek jeho návrhu nevykonával dôkaz výsluchom svedkyne MUDr. W. poukazujúc pritom na § 319 CSP. Odvolací súd sa nevysporiadal so skutočnosťami uvádzanými dovolateľom, ktorými poukazoval na rozhodnutia NS SR, ktorými boli formulované podmienky, ktoré musí žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnávateľov obsahovať.

7. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP namietol, že žiadosť žalovanej o prerokovanie ukončenia pracovného pomeru neobsahuje skutočnosti akej osoby a akého závažného porušenia pracovnej disciplíny sa týka. K podmienkam náležitosti takéhoto právneho úkonu NS SR v rozhodnutiach, sp. zn. 1Cdo/72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010 a 4Cdo/160/201 konštatoval, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď, resp. okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov nastanú len, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžité skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej zástupcom zamestnancov obsahuje náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 ZP, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 70 ZP. Z vykonaného dokazovania je jednoznačné, že žiadosť žalovanej neobsahuje predpísané náležitosti podľa § 74 ZP.

8. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ vymedzil právne otázky „či hladiny alkoholu, ktoré mali byť u neho namerané pri kontrole dychovej skúšky na hraničných úrovniach 0,08 mg/l a 0,03 mg/l, zakladajú dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP," „v prípade, ak by u zamestnanca bola nameraná hraničná hladina alkoholu v krvi - menšia ako 0,1 mg/l, či táto skutočnosť predstavuje u zamestnanca menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e), a zamestnávateľ môže uplatniť dôsledky takéhoto menej závažného porušenia pracovnej disciplíny voči zamestnancovi," a „či je platné okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade, že zamestnávateľ u zamestnanca zistil dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru tým, že závažne porušil pracovnú disciplínu (§ 68 ods. 1 písm. b) ZP), a aj po tomto zistení zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu rovnakého druhu a to až do času, kým mu nedoručí oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru." Dovolateľ mal za to, že výsledok hodnoty alkoholu v krvi bol na hraničnej úrovni negatívneho výsledku, a teda nebol naplnený dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru v dôsledku závažného porušenia pracovnej disciplíny. Poukázal na to, že nebolo sporné, že vykonával rovnaký druh práce medzi dňom 14.01.2020, kedy malo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny až do dňa 04.02.2020, kedy mu žalovaná oznámila okamžité skončenie pracovného pomeru.

9. Dovolateľ navrhol, aby najvyšší súd napadnutý rozsudok odvolacieho zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

10. Žalovaná sa k dovolaniu nevyjadрила.

11. Najvyšší súd SR ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), viazaný dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

12. Dovolateľ namietal nevykonanie dôkazu, t.j. výsluchu svedkyne MUDr. W. poukazom na § 319 CSP. Ďalej namietol, že odvolací súd sa riadne nevysporiadal s odvolacou námietkou týkajúcou sa perfektnosti žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov.

13. Podľa § 319 CSP súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to

nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. V zmysle tohto ustanovenia v individuálnom pracovnoprávnom spore platí vyšetrovací princíp, ktorý je spojený so zvýšenou mierou ingerencie orgánu ochrany práva do individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Výsledkom gramatického výkladu predmetného ustanovenia je záver, podľa ktorého súd vyvíja zvýšenú aktivitu súvisiacu s obstarávaním dôkazných prostriedkov až v prípade, keď je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Ak teda súdu postačia na rozhodnutie vo veci samej tvrdenia strán individuálneho pracovnoprávneho sporu a dôkazy získané z dôkazných prostriedkov, ktoré strany súdu predložili, súd nebude obstarávať ďalšie dôkazné prostriedky, ale rozhodne na základe zisteného skutkového stavu veci. Na to, aby súd v individuálnom pracovnoprávnom spore postupoval v procesnom štádiu dokazovania v súlade s vyšetrovacím princípom, je nevyhnutné, aby takémuto postupu predchádzala dôsledná úvaha súdu spočívajúca v posúdení otázky, či je takýto procesný postup nevyhnutný. Posúdenie tejto otázky je výlučne vecou súdu, je však spojené s teleologickým výkladom a základnými princípmi, na ktorých je Civilný sporový poriadok založený (čl. 15 a čl. 2 ods. 2 CSP).

14. Dovolací súd po preskúmaní obsahu spisu nezistil v postupe súdov nižších inštancií také pochybenia alebo vady pri vykonávaní dôkazov ani pri ich hodnotení, ktoré by svojou intenzitou či závažnosťou predstavovali porušenie práva žalobcu na spravodlivé súdne konanie. Súd prvej inštancie vykonal všetky dôkazy relevantné pre riadne zistenie skutkového stavu. Odvolací súd v odseku 11. odôvodnenia k nevypočutiu svedkyne uviedol, že z podania dovolateľa zo dňa 16. júla 2020 vyplýva, že tento výsluch riadne nenavrhol, ale nechal na zvážení súdu či sudkyňu vypočuje, pričom je povinnosťou strany sporu jednoznačne navrhnúť vykonanie dôkazu a súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná, a pokiaľ ich nevykoná, svoje rozhodnutie aj v tomto smere odôvodní. Pokiaľ dovolateľ riadne nenavrhol súdu vykonanie dôkazu a tento výsluch svedkyne MUDr. W. súd nepovažoval za dôkaz, ktorý by mohol viesť k potvrdeniu žalobcových tvrdení, potom skutočnosť, že súd prvej inštancie nepristúpil podľa § 319 CSP k výsluchu svedkyne, ako dôkazu nespôsobilému viesť k objasneniu stavu veci, nemôže zakladať porušenie práva na spravodlivé konanie. Ak mal teda súd prvej inštancie za to, že nie je nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci vykonať aj tie dôkazy, ktoré dovolateľ nenavrhol, nebolo potom jeho povinnosťou predmetný výsluch vykonať. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie v spore náležite odôvodnil, vychádzajúc z riadne zisteného skutkového stavu, pričom jeho závery neboli svojvoľné či nepodložené.

15. K námietke dovolateľa vo vzťahu k odôvodneniu rozsudku dovolací súd poukazuje na to, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s rozsudkom súdu prvej inštancie vytvára ich kompletizujúcu jednotu. Rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. Z rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že tento sa vysporiadal so všetkými pre rozhodnutie vo veci samej relevantnými skutočnosťami, vrátane odvolacej námietky týkajúcej sa náležitostí žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov (odsek 12. odôvodnenia) a súd prvej inštancie v odseku 43. odôvodnenia. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu, jeho postup vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie nemožno považovať za neodôvodnený, pričom odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu má všetky náležitosti v zmysle § 393 CSP.

16. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľ neopodstatnene namieta, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil uskutočňovať procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolenie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP

17. Podľa dovolateľa je dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, keď za nesprávne vyriešenie právnu otázku považoval otázku náležitostí žiadosti žalovanej o prerokovanie ukončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov poukazom na rozhodnutia NS SR sp. zn. 1Cdo/72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010 a 4Cdo/160/2012.

18. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a) CSP, je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“.

19. Z rozhodnutí, na ktoré dovolateľ poukázal v rámci svojho dovolania vyplýva, že judikatúra je konštantná v názore spočívajúcom v tom, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 ZP. Tento názor bol zhmotnený aj v podobe judikátu uverejnenom v Zbierka stanovísk Najvyššieho súdu SR a rozhodnutí súdov SR v roku 2007 pod č.47. Na toto rozhodnutie nadviazala rozhodovacia prax dovolacieho súdu v nezmenenej podobe (4Cdo/160/2012, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010, 1MCdo/2/2008).

20. Dovolací súd poukazuje na to, že zo zápisnice z prerokovania dôvodov pre ukončenie pracovného pomeru dovolateľa žalovanej so zástupcami zamestnancov zo dňa 23.01.2020 vyplýva, že predmetom stretnutia bolo ukončenie pracovného pomeru s dovolateľom, keď na začiatku stretnutia oboznámil predseda predstavenstva Mgr. V. prítomných o dôvodoch stretnutia, a to prerokovanie dôvodov a vyvodenia dôsledkov proti dovolateľovi, ktorý bol dňa 14.01.2020 podrobený dychovej skúške na prítomnosť alkoholu počas pracovnej doby s pozitívnym výsledkom. Následne Mgr. C., podpredsedníčka predstavenstva prečítala záznam z dychovej skúšky, oboznámila namerané hodnoty alkoholu v dychu a v krvi a požiadala dovolateľa o vyjadrenie. Členovia predstavenstva zároveň oboznámili prítomných so skutočnosťou, že dovolateľ bol už v roku 2014 prepustený z rovnakého dôvodu, t.j. na dychovej skúške mal pozitívny výsledok. Zo zápisnice zároveň vyplýva, že jej prílohu tvorili o.i. záznamy z dychových skúšok dovolateľa z rokov 2014 a 2020 a návrh na okamžité skončenie pracovného pomeru.

21. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z § 74 odsek 1 ZP je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že skončenie pracovného pomeru má byť vopred prerokované vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k skončeniu pracovného pomeru pristúpi, a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a samotným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala priestor k veci zaujať stanovisko a toto stanovisko oznámiť zamestnávateľovi. Zákoník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou. Zo žiadosti o prerokovanie ukončenia pracovného pomeru zamestnávateľa zo dňa 16.01.2020 adresovanej zástupcom zamestnancov vyplýva, že žalovaná požiadala zástupcov zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP s tým, že dôvody im budú predložené na tomto prerokovaní. Zo zápisnice zo dňa 23.01.2020 vyplýva, že skončenie pracovného pomeru dovolateľa bolo v tento deň prerokované so zástupcami zamestnancov, keď zo zápisnice je zrejmý výpovedný dôvod, a z jeho obsahu vyplýva aj to, že tak žalovaná ako ani členovia zástupcov zamestnancov k prerokovaniu výpovede nepristupovali formálne, zaujímali sa o podrobnosti a okolnosti súvisiace s ukončením pracovného pomeru. Predmetné dôkazy svedčia o tom, že nevznikli pochybnosti, že by dôvod ukončenia pracovného pomeru bol prerokovaný, z hľadiska jeho vymedzenia spôsobom, ktorý by umožňoval jeho dodatočnú zameniteľnosť s iným dôvodom. Členovia zástupcov zamestnancov mali k dispozícii informácie o tom, komu a z akého dôvodu žalovaná dáva okamžité skončenie pracovného pomeru, a preto nemožno dospieť k záveru, že k prerokovaniu výpovede zástupcom zamestnancov, na základe žiadosti žalovanej nedošlo, respektíve, že by prerokovanie bolo formálne, bez reálnej možnosti zástupcov zamestnancov prerokovať takéto okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnávateľom a vyjadriť sa k nemu s dostatočnou

znalosťou, pričom výsledkom bol súhlas zástupcov zamestnancov s postupom žalovanej. Z uvedeného potom vyplýva, že v súdnej veci bola pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru dovolateľovi táto hmotno - právna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru splnená.

22. Podľa dovolacieho súdu dovolateľom nastolená otázka súvisiaca s vytýkaným nesprávnym právnym posúdením veci či nastali účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP poukazom na obsah žiadosti žalovanej o prerokovanie skončenia pracovného pomeru boli zo strany odvolacieho súdu zodpovedané právne konformným spôsobom. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zástupcom zamestnancov bola doručená žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru dovolateľa, ktorá síce nespĺňala podmienku ustanovenú v § 70 ZP, t.j. nebol v nej skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, avšak následne na prerokovaní tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 23.01.2020 boli zástupcovia zamestnancov riadne oboznámení s dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom.

23. Na základe vyššie uvedeného dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľ neopodstatnene tvrdí dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP

24. Podľa názoru dovolateľa je dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP, keď za nesprávne vyriešené právne otázky považoval otázky „či hladiny alkoholu, ktoré mali byť u neho namerané pri kontrole dychovej skúšky na hraničných úrovniach 0,08 mg/l a 0,03 mg/l, zakladajú dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP," „v prípade, ak by u zamestnanca bola nameraná hraničná hladina alkoholu v krvi - menšia ako 0,1 mg/l, či táto skutočnosť predstavuje u zamestnanca menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e), a zamestnávateľ môže uplatniť dôsledky takéhoto menej závažného porušenia pracovnej disciplíny voči zamestnancovi," a „či je platné okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade, že zamestnávateľ u zamestnanca zistil dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru tým, že závažne porušil pracovnú disciplínu (§ 68 ods. 1 písm. b) ZP), a aj po tomto zistení zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu rovnakého druhu a to až do času, kým mu nedoručí oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru."

25. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b) CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Z § 421 ods. 1 CSP vyplýva, že otázkou relevantnou pre prípustnosť dovolania podľa tohto ustanovenia môže byť len otázka právna (hmotnoprávna alebo procesnoprávna, ktorej vyriešenie viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu) a nie otázka skutková. Riešenie skutkovej otázky je v civilnom sporovom konaní spojené s obstarávaním skutkových poznatkov súdu v procese dokazovania; to znamená, že pri jej riešení sa súd zameriava na skutkové okolnosti významné napríklad z hľadiska toho, čo a kedy sa stalo alebo malo stať, čo (ne)urobil žalobca alebo žalovaný, čo (ne)bolo dohodnuté, či a aké skutočnosti nastali po konaní (opomenutí konania) niektorej fyzickej alebo právnickej osoby, čo obsahuje určitá listina, čo vypovedal svedok, čo uviedol znalec a pod. Na rozdiel od toho riešenie právnej otázky prebieha v procese právneho posudzovania veci, pri ktorom súd uvažuje o určitej právnej norme, zamýšľa sa nad možnosťou (potrebou) jej aplikácie, skúma jej obsah, zmysel a účel, normu interpretuje a na podklade svojich skutkových zistení (to znamená až po vyriešení skutkových otázok) prijíma právne závery o existencii alebo neexistencii dôvodu pre aplikovanie predmetnej právnej normy na posudzovaný prípad. Ak v dovolaní vymedzená otázka - ktorú má podľa dovolateľa posudzovať vo svojom rozhodnutí dovolací súd - nie je právnou otázkou, ale predstavuje skutkovú otázku, nie je splnená zákonná podmienka prípustnosti dovolania uvedená v § 421 ods. 1 CSP a takúto otázku nie je

dovolací súd oprávnený vo svojom rozhodnutí riešiť (3Cdo/218/2017, 3Cdo/27/2019, 4Cdo/172/2017, 4Cdo/148/2018, 8Cdo/144/2018).

26. Dovolací súd poukazuje na rozsudok NS SR, sp.zn. 1Cdo/39/98, podľa ktorého „Požívanie alkoholických nápojov na pracovisku alebo počas pracovného času aj v menšom množstve, prípadne nástup do zamestnania pod ich vplyvom, môže byť považované za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom a teda môže byť aj dôvodom pre okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.“ Zároveň v zmysle uvedeného rozhodnutia okamžité zrušenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru, pričom existenciu tejto výnimočnosti možno vyvodiť z okolností konkrétneho prípadu, pričom okamžite zrušiť pracovný pomer teda možno v prípadoch, ak so zreteľom na intenzitu porušenia pracovných povinností v konkrétnych pracovnoprávných vzťahoch nie je žiadúce, aby pracovný pomer trval ďalej. A teda pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je súd povinný prihliadnuť na okolnosti prejednávanej veci a so zreteľom na ne posúdiť či ide o výnimočný prípad, kedy možno konanie zamestnanca považovať za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.

27. Dovolací súd ustálil, že prvá a druhá otázka položená dovolateľom nie sú otázkami právnymi, ale skutkovými, keď sú naviazané na proces dokazovania a preukazovania skutkového stavu, a teda takto dovolateľom vymedzené právne otázky nie sú relevantné z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b) CSP. V danej súvislosti dovolací súd poukazuje na to, že stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, a taktiež prihliada aj na osobu zamestnanca. Z vyššie uvedeného vyplýva, že v každom jednotlivom prípade treba prihliadnuť na okolnosti prejednávanej veci a s ohľadom na ne posúdiť či konanie zamestnanca možno považovať za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Zároveň dovolací súd poukazuje na to, že prijatie záveru o miere závažnosti konania je vždy výsledkom posúdenia individuálnych skutkových okolností každej prejednávanej veci, pričom pokiaľ účelom § 421 ods. 1 CSP je tiež to, aby sa vyriešením niektorej, dosiaľ ešte dovolacím súdom nevyriešenej, právnej otázky vytvorila a ustálila rozhodovacia prax dovolacieho súdu, možno konštatovať, že vyriešením takto vysoko individuálnej otázky, sa ani ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu nemôže vytvoriť.

28. K tretej dovolateľom položenej právnej otázke „či je platné okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade, že zamestnávateľ u zamestnanca zistil dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru tým, že závažne porušil pracovnú disciplínu, a aj po tomto zistení zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu rovnakého druhu a to až do času, kým mu nedoručí oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru,“ dovolací súd poukazuje na § 68 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého 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 § 63 ods. 4 a 5.

29. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru teda Zákonník práce stanovuje určitý časový priestor existencie práva zamestnávateľa skončiť pracovný pomer okamžite. V zmysle § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, pričom až do času, kým zamestnávateľ nedal platne zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru, je tento stále zamestnancom zamestnávateľa, a teda zamestnávateľ je mu v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) ZP povinný prideliť prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu mzdu. Navyše ako bolo uvedené vyššie, zamestnávateľ je povinný okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, z čoho vyplýva, že okamžite nemožno pracovný pomer skončiť hneď po zistení dôvodov na takéto skončenie. V zmysle uvedeného teda skutočnosť, že zamestnávateľ aj po zistení dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru u zamestnanca prideliť zamestnancovi prácu rovnakého druhu nemá vplyv na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

30. Vzhľadom na neopodstatnenosť námietok dovolateľa, že konanie pred odvolacím súdom bolo postihnuté vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP dospel dovolací súd k

záveru, že dovolanie je prípustné, avšak nie je dôvodné. Z uvedených dôvodov dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

31. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v zmysle § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP tak, že úspešnej žalovanej v dovolacom konaní (§ 255 ods. 1 CSP) v záujme rozumného usporiadania procesných nárokov strán v súlade so zásadou procesnej ekonómie (čl. 4 ods. 2 v spojení s čl. 17 Základných princípov CSP) náhradu trov dovolacieho konania nepriznal z dôvodu, že jej v dovolacom konaní žiadne trovy nevznikli, ani jej nevyplývajú z obsahu spisu (R 72/2018).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.