

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **Mgr. R. Š.**, bývajúcej v H., proti žalovanému **K.**, so sídlom v H., zastúpenému JUDr. P. R., advokátkou v B., **o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 17 C 10/2005, v konaní o mimoriadnom dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Okresného súdu Nitra z 31. marca 2008 č.k. 17 C 10/2005-248 a rozsudku Krajského súdu v Nitre zo 4. decembra 2008 sp. zn. 8 Co 122/2008, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Okresného súdu Nitra z 31. marca 2008 č.k. 17 C 10/2005-248 a rozsudok Krajského súdu v Nitre zo 4. decembra 2008 sp. zn. 8 Co 122/2008 **z r u š u j e** a vec vracia Okresnému súde Nitra na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Nitra rozsudkom z 31. marca 2008 č.k. 17 C 10/2005-248 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňu zaviazal k povinnosti zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 672,18 € (20 250,-- Sk). Právne svoje rozhodnutie odôvodnil § 27 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) účinného do 31. marca 2002, § 42 ods. 1 a 2 a § 252 ods. 1 ZP účinného od 1. apríla 2002 a § 68 ods. 1 a 2 a § 70 ZP účinného od 29. septembra 2004. Súd prvého stupňa okamžité skončenie pracovného pomeru, dané žalobkyňi z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, spočívajúceho v nenastupovaní žalobkyne do práce, považoval za dôvodné a platné. Dospel k záveru, že tým, že žalobkyňa bola odvolaná z funkcie, jej pracovný pomer neskončil a bolo jej povinnosťou dohodnúť sa na zmene druhu práce. Podľa názoru prvostupňového súdu, odvolanie

z funkcie, ani to, že žalobkyňa napadla neplatnosť tohto odvolania na súde ju neoprávňovalo nenastupovať do práce, ktorá povinnosť je jednou zo základných povinností zamestnanca. Nemožnosť pridelovať žalobkyňu prácu po odvolaní z funkcie nepovažoval súd prvého stupňa za prekážku na strane zamestnávateľa, keď odvolaním z funkcie pracovný pomer neskončil, ale trval ďalej. Zároveň poukázal na právoplatné rozhodnutie o zamietnutí návrhu žalobkyne na určenie neplatnosti odvolania z funkcie, ktorým výrokom rozhodnutia bol podľa svojho názoru viazaný.

Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Nitre rozsudkom zo 4. decembra 2008 sp. zn. 8 Co 122/2008 rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku, ktorým bola žaloba zamietnutá potvrdil. Stotožnil sa so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa. Žalobkyňu zaviazal k povinnosti zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania vo výške 236,04 € (7 110,80 Sk) jeho právnej zástupkyňi do troch dní.

Proti vyššie uvedenému rozsudku okresného súdu, ktorým bola žaloba zamietnutá a proti vyššie uvedenému rozsudku krajského súdu, ktorým rozsudok okresného súdu potvrdil, podal na základe podnetu žalobkyne s poukazom na § 243e ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243f ods. 1 písm. c) O.s.p. mimoriadne dovolanie generálny prokurátor Slovenskej republiky. Navrhol ich zrušiť a vec vrátiť Okresnému súdu Nitra na ďalšie konanie. Poukázal na § 252 ods. 1 ZP účinného od 1. apríla 2002, podľa ktorého pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 ZP pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona. Ďalej poukázal na ustanovenia ZP upravujúce založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou (§ 42 ods. 1 a 2 ZP), povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa odo dňa, keď vznikol pracovný pomer (§ 47 ods. 1 a 3, § 81 ZP), zmenu pracovnej zmluvy dohodou (§ 54 ZP) a ustanovenie upravujúce okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 ZP), ktorými ustanoveniami sa podľa jeho názoru konajúce sudy dostatočne neriadili. Dovolateľ uviedol, že pracovnoprávny vzťah žalobkyne vzniknutý vymenovaním do funkcie sa nadobudnutím účinnosti nového ZP od 1. apríla 2002 zmenil na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo zákona, čo neovplyvnil ani novelou ZP, účinnou od 1. júla 2003, doplnený § 42 ZP o ods. 2. Podľa jeho názoru po odvolaní žalobkyne z funkcie a nedohodnutí sa na zmene pracovnej zmluvy so zamestnávateľom, žalobkyňa nebola povinná vykonávať inú ako dohodnutú prácu. Keď jej žalovaný nemal akú prácu pridelovať a ani jej ju neprideloval, bolo by nesprávne od nej

požadovať, aby sa denne dožadovala pridelenia práce podľa dohodnutej pracovnej zmluvy. Generálny prokurátor preto nesúhlasil s názorom oboch súdov, ktoré za tohto stavu považovali neprítomnosť žalobkyne na pracovisku za porušenie jej povinnosti pracovať podľa § 81 ZP bez toho, aby jej v tom bránili prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP, čím došlo u nej k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Bol toho názoru, že v preskúvanom prípade je potrebné aplikovať nielen § 81 ZP, ale aj § 47 ZP, keď je nepochybné, že pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy je zákonnou povinnosťou zamestnávateľa a ZP existenciu povinnosti zamestnanca vykonávať práce pre zamestnávateľa podmieňuje dvomi podmienkami, ktoré musia byť splnené súčasne, a to vykonávaním druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa pokynov zamestnávateľa a ak absentuje čo len jedna z týchto podmienok, zamestnanec nemá povinnosť vykonávať prácu. Preto žalobkyňa nemala povinnosť dožadovať sa pridelovania inej práce ako jej vyplývala z pracovnej zmluvy, ani dohodnúť zmenu pracovného zaradenia a jej prítomnosť za tohto stavu nebola dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Keď potom súdy síce konštatovali, že odvolaním z funkcie pracovný pomer žalobkyne neskončil, ale trval bez dohody o inom druhu práce, z tejto skutočnosti nevyvodili logický záver, a to, že nebolo reálne možné, aby zamestnávateľ žalobkyňu prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, čo malo za následok, že neexistovala povinnosť žalobkyne vykonávať prácu. Za skutkového stavu, keď po odvolaní z funkcie žalovaný so žalobkyňou nedohodol zmenu pracovnej zmluvy, ani s ňou neskončil platne pracovný pomer, nastal stav prekážok v práci na strane žalovaného ako zamestnávateľa. Zároveň zdôraznil, že ZP ani iný právny predpis neukladá zamestnancovi povinnosť dohodnúť sa na zmene druhu práce. Na základe uvedeného bol toho názoru, že neprítomnosť žalobkyne na pracovisku nemožno označiť na jej škodu za neospravedlненú absenciu bez ohľadu na správanie zamestnávateľa, čo by bolo v rozpore s čl. 2 Základných zásad ZP, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. V ďalšom sa generálny prokurátor zaoberal samotným odvolaním žalobkyne z funkcie.

Žalobkyňa sa vo vyjadrení k mimoriadnemu dovolaniu generálneho prokurátora stotožnila s jeho obsahom.

Žalovaný nesúhlasil s názorom generálneho prokurátora. Poukázal na to, že bol oprávnený odvolať žalobkyňu z funkcie. Uviedol, že novelou ZP bol zavedený aj nový výpovedný dôvod,

ktorý oprávňoval zamestnávateľa na podanie výpovede, ak zamestnanec prestal spĺňať podmienky podľa § 42 ods. 2 ZP a v spojení s § 252a ods. 1 ZP uviedol, že ustanoveniami ZP sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.7.2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávných vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1.7.2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30.6.2003. K samotnému dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru sa bližšie nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 3 O.s.p.), po zistení, že mimoriadne dovolanie podal včas generálny prokurátor Slovenskej republiky na základe podnetu účastníka konania (§ 243e ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 243f ods. 1 a 2 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243i ods. 2 O.s.p. v spojení s § 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozsudky, ako aj konanie, ktoré predchádzalo ich vydaniu a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie je dôvodné.

V zmysle § 243f ods. 1 O.s.p. mimoriadnym dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutie súdu za podmienok uvedených v § 243e, ak a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237, b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom mimoriadneho dovolania, ale i v mimoriadnom dovolaní uplatnenými dôvodmi (§ 242 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.). Obligatórne (§ 243i ods. 2 O.s.p. v spojení s § 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že napadnuté uznesenie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c) O.s.p.). 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 právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Podľa § 27 ods. 4 ZP účinného do 1. apríla 2002, vymenovaním sa pracovný pomer zakladá u vedúcich zamestnancov vymenovaných do funkcie podľa osobitných predpisov. Ak je zamestnávateľ právnickou osobou, pracovný pomer sa môže založiť vymenovaním u vedúcich

zamestnancov, ktorých do funkcie vymenúva štatutárny orgán.

Podľa § 252 ods. 1 ZP účinného od 1. apríla 2002, pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

Podľa § 252a ods. 1 ZP účinného od 1. júla 2003, ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávných vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

Podľa § 42 ods. 2 ZP účinného od 1. júla 2003, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b) ZP účinného od 1. apríla 2002, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 47 ods. 3 písm. a) ZP účinného od 1. apríla 2002, zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.

Podľa § 54 ZP účinného od 1. apríla 2002, 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.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP účinného od 1. júla 2003, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 písm. b) ZP účinného od 1. apríla 2002, zamestnanec je povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Podľa § 142 ods. 3 ZP účinného od 1. apríla 2002, ak nemohol zamestnanec vykonávať

prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V preskúmvanej veci je zo skutkového stavu zisteného z dokazovania preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného ako vedúca K. na základe vymenovania do funkcie. Dňom 30. júna 2004 bola z tejto funkcie odvolaná, pričom nedošlo medzi ňou a žalovaným k dohode o výkone inej práce, preto do práce nenastupovala a žalovanému oznámila, že jej bola vytvorená prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Z dôvodu nenastupovania do práce potom žalovaný so žalobkyňou okamžite skončil pracovný pomer dňom doručenia oznámenia 11. októbra 2004.

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že žalobkyňa vykonávala v pracovnoprávnom vzťahu funkciu vedúcej na základe vymenovania (§ 27 ods. 4 ZP účinného do 1. apríla 2002), ktorý pracovný pomer sa zmenil od 1. apríla 2002 (účinnosťou nového ZP) na pracovný pomer vzniknutý pracovnou zmluvou (§ 252 ods. 1 ZP účinného od 1. apríla 2002). Ustanovenia § 252a ods. 1 ZP v spojení s § 42 ods. 2 ZP sú v prejednávanej veci právne bezvýznamné, nakoľko § 42 ods. 2 ZP, doplnený do ZP jeho novelou účinnou od 1. júla 2003 upravuje len založenie pracovného pomeru po zvolení alebo vymenovaní do funkcie po 1. júli 2003. V prejednávanej veci sa však pracovný pomer žalobkyne (založený vymenovaním) považoval za pracovný pomer vzniknutý pracovnou zmluvou už podľa ZP účinného od 1. apríla 2002 (§ 252 ods. 1 ZP). Podľa § 252a ods. 1 ZP sa ustanoveniami novelizovaného zákona spravujú všetky pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, avšak ich vznik sa posudzuje podľa predpisov platných do 30. júna 2003. Na základe uvedeného ustanovenia a v súlade s ustanoveniami ZP, podľa ktorých možno pracovný pomer skončiť len spôsobmi a z taxatívne uvedených dôvodov v ZP, tak samotným odvolaním ktoréhokoľvek zamestnanca z funkcie (či už vymenovaného pred 1. júlom 2003 alebo po 1. júli 2003) pracovný pomer nekončí.

Keďže odvolaním z funkcie pracovný pomer nekončí, ale trvá naďalej, pre určenie (ne)platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nebolo v preskúmvanom prípade podstatné posúdenie, či k odvolaniu z funkcie došlo platne, resp. neplatne, nakoľko medzi účastníkmi nebolo sporné ani to, že k odvolaniu z funkcie došlo, z ktorého dôvodu potom žalobkyňa nenastupovala do práce. I keby odvolanie nebolo platné, oznámenie žalovaného o odvolaní z funkcie by nemohlo byť žalobkyňi na škodu v súvislosti s nenastupovaním do práce (posúdenie (ne)platnosti odvolania by bolo právne významné napríklad pri posudzovaní

(ne)platnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP). Z uvedeného dôvodu bolo potom pre toto konanie právne bezvýznamné aj právoplatné rozhodnutie vo veci určenia neplatnosti odvolania žalobkyne z funkcie, ako aj dôvody zamietnutia tohto návrhu.

Za uvedeného skutkového stavu bolo potom pre posúdenie (ne)platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru rozhodujúce len vyriešenie právnej otázky, či stav po odvolaní žalobkyne z funkcie a nedohodnutí inej vhodnej práce so žalobkyňou, je prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, za ktorej situácie nenastupovanie žalobkyne do práce (ne)bolo porušením jej povinnosti zamestnankyne podľa § 47 ods. 1 písm. b) a § 81 písm. b) ZP, zakladajúcim závažné porušenie pracovnej disciplíny ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Generálny prokurátor Slovenskej republiky správne namietal, že sudy pochybili, keď zo správne zisteného skutkového stavu vyvodili nesprávny právny záver, že žalobkyňa bola povinná nastupovať do práce a keď do práce nenastupovala a ani sa nedohodla na inej práci so žalovaným, závažne porušila svoju základnú povinnosť vykonávať prácu a žalovaný mal platný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

V prípade odvolania z funkcie nastáva totiž situácia, keď povinnosť zamestnávateľa prideľovať prácu, ale aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi povinný prideľovať a zamestnanec povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastáva teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a to druh práce. Podľa názoru dovolacieho súdu, takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, pretože inak ochrana poskytovaná zamestnancovi tým, že po odvolaní z funkcie jeho pracovný pomer nekončí, by bola len formálna. Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa potom nemá zamestnanec povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom, a to buď dohodou alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP. Pokiaľ tak neurobí, musí znášať dôsledky vyplývajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmito dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytovať mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa stotožňuje s generálnym prokurátorom Slovenskej republiky aj v právnom názore, že pri nedostatku druhu práce, ktorú by mal zamestnanec vykonávať (po odvolaní z funkcie) sú ustanovenia ZP upravujúce povinnosť zamestnanca podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 ZP) a byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času (§ 81 písm. b) ZP) nepoužiteľné. Tieto ustanovenia predpokladajú existenciu dohodnutého druhu práce (čo absentuje pri odvolaní z funkcie) a tomu zodpovedajúce povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Trvanie na dostavovaní sa žalobkyne na pracovisko by za týchto okolností nemalo rozumný zmysel. Pokiaľ za tejto situácie žalobkyňa nenastupovala do práce a žalovanému oznámila dôvod nenastupovania do práce listom (č.l. 20) a odpoveďami na výzvu žalovaného (č.l. 27 a 29), neporušila pracovnú disciplínu. V preskúvanom prípade, ako bolo už vyššie uvedené, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a od žalobkyne nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa za tejto situácie dostavovala na pracovisko a zotrvávala na ňom po celý pracovný čas, hoci jej žalovaný nemal akú prácu pridelovať. Podľa názoru dovolacieho súdu nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, nedostavil do zamestnania a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržiava. Žalovanému sa v konaní nepodarilo preukázať, že bolo povinnosťou žalobkyne vyplývajúcou z pracovnej zmluvy, resp. jej zmeny, vykonávať nejakú prácu, preto ak tak žalobkyňa neurobila, nemožno jej konanie považovať za protiprávne – zakladajúce neospravedlненú neprítomnosť v práci (absenciu) a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa stotožňuje s generálnym prokurátorom Slovenskej republiky aj v právnom názore, že dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene (§ 54 ZP), pričom zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca k takejto dohode a zamestnanec zároveň nemá ani povinnosť dohodnúť sa na zmene druhu práce. V preskúvanom prípade je zo spisu zrejmé, že žalobkyňa pracovala u žalovaného ako vedúca K., pričom nesúhlasila so zmenou dohodnutého druhu práce a žalovaný ani nepreukázal, že by k takejto zmene došlo. Keď súdy za uvedeného skutkového stavu konanie žalobkyne právne kvalifikovali ako závažné porušenie pracovnej disciplíny

zakladajúce dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným, nerozhodli správne a ich rozhodnutia sú preto nesprávne.

Z dôvodu, že rozhodnutia nižších súdov spočívali v nesprávnom právnom posúdení veci, generálny prokurátor Slovenskej republiky dôvodne podal mimoriadne dovolanie podľa § 243e ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243f ods. 1 písm. c) O.s.p., keďže to vyžadovala ochrana práv a zákonom chránených záujmov účastníka konania a túto ochranu nebolo možné dosiahnuť inými právnymi prostriedkami.

Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 243b ods. 3 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.) s tým, že právny názor ním vyslovený je pre okresný súd záväzný.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova aj o trovách pôvodného konania a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.).

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

V Bratislave 21. októbra 2010

JUDr. Eva Sakálová, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová

