

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9Cdo/190/2022
Identifikačné číslo spisu:	7212237583
Dátum vydania rozhodnutia:	11.02.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Soňa Mesiarkinová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:7212237583.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a sudcov JUDr. Martina Holíča a JUDr. Radoslava Svitanu, PhD., v spore žalobcu: N. F., narodeného XX. I. XXXX, I. T. H., G. XX, proti žalovanému: U. S. Steel Košice, s.r.o., Košice, Vstupný areál U. S. Steel, IČO: 36 199 222, zastúpenému advokátskou spoločnosťou Dolobáč Legal s.r.o., Košice, Floriánska 19, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Košice II (teraz Mestský súd Košice) pod sp. zn. K2-15Cpr/4/2012, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 19. mája 2021 sp. zn. 9CoPr/11/2019, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania v celom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (teraz Mestský súd Košice, ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 20. 2. 2019 č. k. 15Cpr/4/2012-407 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, určenia, že pracovný pomer trvá a náhrady mzdy. Vychádzal zo zistenia, že žalobcovi bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 27. 11. 2012, ktorý bol doručený žalobcovi dňa 28. 11. 2012 z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny založeného na tom základe, že žalobca dňa 20. 6. 2012 v čase svojho osobného voľna prišiel so svojim osobným motorovým vozidlom k objektu VR, následne neoprávnene vstúpil v civilnom oblečení do areálu VR a neoprávnene odtiaľ vyniesol šesť vriec malty, naložil ich do svojho vozidla a odišiel. Súd prvej inštancie bol toho názoru, že zamestnávateľ sa o konaní žalobcu, ktoré zakladalo dôvod pre skončenie pracovného pomeru, dozvedel (až) 4. 10. 2012 po tom, ako mu bola doručená záverečná správa o záveroch interného šetrenia neoprávneného vývozu materiálu, ktorú s výsledkami interného šetrenia predložil V. I. T. riaditeľ ochrany spoločnosti N.. N. R.. V čase, keď bol žalobca predvolaný na podanie vysvetlenia pracovníkom útvaru ochrany spoločnosti dňa 13. 9. 2012, resp. keď mu bol dňa 13. 9. 2012 zamedzený vstup do podniku, jeho nadriadení sa síce mohli domnievať, že došlo k akémusi porušeniu povinností, ale žiadne konkrétne informácie o konaní žalobcu, z

ktorých by bolo možné vyvodiť záver o porušení pracovnej disciplíny, nemali. Z informácie, že žalobca bol vypočutý v súvislosti s vynášaním „nejakého materiálu z areálu spoločnosti“ nemohol byť podľa názoru súdu prvej inštancie vyvodený záver, že došlo ku konkrétnemu porušeniu pracovnej disciplíny. Ani vedomosť o zablokovaní vstupu bez bližších informácií o dôvode tohto zablokovania nemôže založiť plynutie subjektívnej dvojmesačnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce a iba z takéhoto neumožnenia vstupu zamestnancovi nemožno bez ďalšieho podľa názoru súdu prvej inštancie vyvodiť záver, že na strane zamestnanca došlo ku konaniu, zakladajúcemu dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“) po prejednaní odvolania žalobcu na pojednávaní a zopakovaní dokazovania v potrebnom rozsahu rozsudkom zo dňa 19. mája 2021 sp. zn. 9CoPr/11/2019 rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi zo dňa 27. 11. 2012 je neplatné a pracovný pomer trvá; uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 16.785 eur brutto do troch dní od právoplatnosti rozsudku, vo zvyšnej časti náhrady mzdy pripustil späťvzatie žaloby a konanie zastavil. O trovách konania rozhodol tak, že uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobcovi trovy prvoinštančného a odvolacieho konania v celom rozsahu čo do nároku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer trvá; v časti nároku o náhradu mzdy uložil žalobcovi povinnosť nahradiť žalovanému trovy prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 1/3. V odôvodnení uviedol, že z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru je zrejmé, že vytýkaného konania sa žalobca dopustil (len) raz, a to dňa 20. 6. 2012, pričom toto jeho konanie bolo zachytené na videozázname a zdokumentované útvarom ochrany spoločnosti v rámci interného šetrenia. Podľa vlastných tvrdení žalovaného následne bol žalobca identifikovaný na tomto videozázname a dňa 13. 9. 2012 bol požiadaný útvarom ochrany spoločnosti o podanie vysvetlenia k zisteným skutkom.

2.1. Výsledky vykonaného dokazovania podľa názoru odvolacieho súdu svedčia o tom, že už dňa 20. 6. 2012, no najneskôr dňa 13. 9. 2012 (po podaní vysvetlenia) žalovaný nadobudol vedomosť o konaní žalobcu, pre ktoré je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (pre skutok, ktorého sa mal dopustiť 20. 6. 2012 a pre ktorý s ním aj následne žalovaný skončil okamžité pracovný pomer). Z obsahu záznamu o vypočutí žalobcu útvarom ochrany spoločnosti zo dňa 13. 9. 2012 vyplynulo, že žalobcovi bolo umožnené vyjadriť sa k vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny. Po podaní vysvetlenia bola žalobcovi zablokovaná vstupná (identifikačná) karta a bol mu dočasne prerušený výkon práce. Odvolací súd uviedol, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ v rámci svojho organizačného poriadku vytvorí organizačnú zložku, ktorej zverí rozhodovanie o určitých otázkach týkajúcich sa pracovného pomeru (v danom prípade o otázkach týkajúcich sa prešetrovania porušenia pracovnej disciplíny), nemôže tvrdiť, pokiaľ táto organizačná zložka získala vedomosť o významných skutočnostiach ohľadom porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, že sám žalovaný takúto vedomosť nezískal. Pokiaľ priamy nadriadený útvaru pre ochranu spoločnosti - generálny manažér pre ochranu - Európa získal vedomosť o porušení pracovnej disciplíny žalobcom dňa 13. 9. 2012 a tento sa zodpovedá priamo prezidentovi spoločnosti, nemožno sa stotožniť s tvrdením žalovaného, že by sám žalovaný takúto vedomosť nezískal. Navyše aj výsledky vykonaného dokazovania, konkrétne výpoveď svedka N.. N. R., svedčia o tom, že tento svedok informoval V.. I. W., riaditeľa oceliarní, ktorý bol nadriadeným žalobcu o tom, že došlo k zablokovaniu karty žalobcu.

2.2. Odvolací súd tak dospel k záveru, že žalovaný najneskôr dňa 13. 9. 2012 získal dôvodné podozrenie, že žalobca dňa 20. 6. 2012 závažne porušil pracovnú disciplínu, čo sa prejavilo tým, že mu dočasne prerušil výkon práce. Argumentáciu žalovaného, že k dočasnému prerušeniu výkonu práce došlo podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a nie podľa § 141a ods. 1 Zákonníka práce, považoval odvolací súd za nepatričnú. Žiadne zistené skutkové okolnosti nenasvedčujú tomu, žeby v danom prípade došlo k prekážkam na strane zamestnávateľa. Na základe týchto úvah odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ nedodrжал prekluzívnu lehotu ustanovenú v § 68 ods. 2 Zákonníka práce, keď nedoručil okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcovi v dvojmesačnej lehote od získania vedomosti o podozrení zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorú nadobudol najneskôr dňa 13. 9. 2012. Preto odvolací súd zmenil rozsudok tak, že rozhodol, že okamžité skončenie

pracovného pomeru je neplatné.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) z dôvodov podľa § 420 písm. f) a podľa § 421 ods. 1 písm. b) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), a to proti výrokom I., II., IV. a V. napadnutého rozsudku. Navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. K porušeniu jeho práva na spravodlivý proces podľa § 420 písm. f) CSP malo dôjsť tým, že odvolací súd dvakrát zrušil a vrátil rozsudok súdu prvej inštancie (najprv uznesením z 10. 3. 2015 sp. zn. 1CoPr/6/2014 zrušil rozsudok Okresného súdu Košice II z 28. 5. 2014 č. k. 15Cpr/4/2012-201 a potom uznesením zo 6. 12. 2017 sp. zn. 9CoPr/12/2016 zrušil rozsudok Okresného súdu Košice II z 22. 6. 2016 č. k. 15Cpr/4/2012-302) a až v odvolacom konaní proti tretiemu rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd sám vykonal dokazovanie. Tým odvolací súd porušil zásadu „jedenkrát a dost“ ustanovenú v § 390 CSP. Dovolateľ pritom odkázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25. 10. 2017 sp. zn. 6Cdo/155/2017, ako aj na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 10. 05. 1994 sp. zn. I. ÚS 26/94, zo dňa 5. 6. 2018 sp. zn. III. ÚS 5/2018, zo dňa 15. 8. 2018 sp. zn. I. ÚS 227/2018.

3.1. Vo vzťahu k dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ namietal, že odvolací súd na základe skutkových zistení, ktoré sa nejavia ako sporné, prijal chybnú, až arbitrárnu aplikáciu práva ústiacu do nesprávneho právneho posúdenia veci. Ako právne otázky, ktoré odvolací súd vyriešil nesprávne, dovolateľ uviedol (tu aj s číslaním, ktoré dovolateľ jednotlivým otázkam pridelil):

1. Má dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca na základe rozhodnutia zamestnávateľa z dôvodu podozrenia zo závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa ustanovenia §141a za následok začatie plynutia prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce na podanie okamžitého skončenia pracovného pomeru?

2a. Aplikuje sa ustanovenie §141a ods. 1 Zákonníka práce automaticky na každé neprideľovanie, resp. prerušenie práce zo strany zamestnávateľa, ak dochádza súčasne k zisťovaniu okolností v súvislosti s podozrením na porušenie pracovnej disciplíny?

2b. Je vylúčené aplikovať ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce na neprideľovanie, resp. prerušenie práce zo strany zamestnávateľa, ak dochádza súčasne k zisťovaniu okolností v súvislosti s podozrením na porušenie pracovnej disciplíny?

3. Považuje sa vedomosť vedúceho zamestnanca o porušení pracovnej disciplíny, ktorý voči zamestnancovi nie je v pozícii vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce a nie je ani oprávnený konať voči nemu vo veci skončenia pracovného pomeru, za vedomosť zamestnávateľa o takomto porušení?

3.2. K otázke č. 1 dovolateľ ako spresnenie uviedol otázku, či sa za začiatok plynutia subjektívnej prekluzívnej dvojmesačnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. za deň, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité skončenie, má považovať deň dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca podľa § 141a Zákonníka práce, alebo deň skončenia šetrenia podozrení zamestnávateľom so záverom o skutočnom zistení dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru. Dovolateľ sa nestotožnil s právnym posúdením krajského súdu, podľa ktorého je deň dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca podľa § 141a ods. 1 Zákonníka práce automaticky ex lege rozhodujúcim dňom pre začatie plynutia dvojmesačnej subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, a to bez ďalšieho dokazovania skutkových okolností veci. Podľa dovolateľa v momente dočasného prerušenia výkonu práce môžu existovať určité indície smerujúce k záveru o závažnom porušení pracovnej disciplíny, avšak tie nie sú istotou v bežnom slova zmysle. Účelom dočasného prerušenia výkonu práce je umožniť zamestnávateľovi získať informácie pre správne rozhodnutie, ako postupovať voči zamestnancovi, pričom po zákonnú dobu najdlhšie jedného mesiaca môže chrániť svoj dôležitý záujem tým, že zamestnancovi neumožní výkon ďalšej práce. Začiatok plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce je však nevyhnutné odvádzať od skutočného zistenia (dozvedenia sa) dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom podľa ďalších skutkových zistení. V predmetnej právnej veci je takou rozhodnou právnou skutočnosťou záverečná správa zo dňa 3. 10. 2012, a nie preventívne opatrenie - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca,

ktoré slúži na objektívne a riadne vyšetrovanie podozrenia. Dovolateľ odkázal aj na komentár k Zákonníku práce (Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 702), podľa ktorého „až výsledok takéhoto šetrenia (napr. interného auditu) je relevantný pre začiatok plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty“.

3.3. K otázkam č. 2a a 2b dovolateľ konštatoval, že časť jeho argumentácie a dokazovania smerovala k preukázaniu, že dočasne prerušil výkon práce žalobcu pre iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a nie pre dôvodné podozrenie z porušenia pracovnej disciplíny podľa § 141a Zákonníka práce. Na tomto skutkovom závere dovolateľ trvá. Dokazovanie odvolacieho súdu sa v podstate zúžilo na posúdenie, o aký typ prekážky išlo. Dovolateľ sa nestotožnil s právnym posúdením, podľa ktorého zablokovanie prístupu žalobcovi do priestorov zamestnávateľa je prekážkou v práci podľa § 141a ods. 1 Zákonníka práce. Toto ustanovenie je dispozitívnou právnou normou umožňujúcou zamestnávateľovi postupovať v prípade, ak existuje prekážka v práci na strane zamestnanca, na rozdiel od kogentnej právnej normy § 142 ods. 3 Zákonníka práce, upravujúcej iné prekážky na strane zamestnávateľa. Podľa názoru dovolateľa nemôže odvolací súd na správne zistený skutkový stav aplikovať dispozitívnu právnou normu a tak dovolateľovi „nanútiť“ právny stav, ktorý mu zákonodarca výslovne umožňuje nevyužiť.

3.4. Napokon k otázke č. 3 dovolateľ nesúhlasil s právnym posúdením odvolacieho súdu, podľa ktorého je priamy nadriadený útvaru pre ochranu spoločnosti - generálny manažér pre ochranu - osobou, ktorej vedomosť je rozhodná pre začatia plynutia subjektívnej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, keďže táto osoba nebola voči zamestnancovi v pozícii vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce a nemala právomoc konať voči zamestnancovi vo veci skončenia pracovného pomeru. Dovolateľ zdôraznil, že táto osoba len začala vyšetrovanie, teda v skutočnosti takouto informáciou nedisponovala. Ak by táto osoba aj disponovala znalosťou o porušení pracovnej disciplíny, to neznamena, že túto znalosť je nutné pričítať zamestnávateľovi. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 22. 12. 1972 sp. zn. 5 Cz 97/72 (R 64/1973), v zmysle ktorého „organizácia zistí dôvod výpovede vtedy, keď tento dôvod zistí ktorýkoľvek jej pracovník, ktorý je pracovníkovi, ktorý pracovnú disciplínu porušil, služobne nadriadený a je teda oprávnený tomuto podriadenému pracovníkovi ukladať pracovné úlohy a dávať mu na tento účel záväzné pokyny“. Podľa dovolateľa až záverečná správa jeho samostatnej organizačnej zložky o výsledkoch interného šetrenia, doručená vedúcemu zamestnancovi podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce dňa 4. 10. 2012, vytvorila podklad, na základe ktorého sa vedúci zamestnanec žalobcu, ktorý disponoval kompetenciami riešiť personálne otázky žalobcu, mohol dozvedieť o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru.

4. Žalobca v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalovaného uviedol, že považuje napadnutý rozsudok odvolacieho súdu za vecne správny a vychádzajúci zo správneho právneho posúdenia veci, v konaní na odvolacom súde neboli porušené procesné práva žalovaného a ani nebolo porušené právo žalovaného na spravodlivý proces. K prerušeniu výkonu jeho práce žalobca uviedol, že zo strany dovolateľa mu nebol umožnený nástup do práce od 13. 9. 2012 až do okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 27. 11. 2012. Takzvané dočasné prerušenie výkonu práce trvalo viac ako dva mesiace, čo je v rozpore s právnou úpravou § 141a ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca tiež poukázal na to, že žalovaný (dovolateľ) žiadnym spôsobom nepreukázal, že by po 13. 9. 2012 vykonával akékoľvek ďalšie úkony a šetrenia na zistenie závažného porušenia pracovnej disciplíny. Je nepochybné, že dovolateľ už pred dňom 13. 9. 2012 disponoval dokumentáciou (dôkazmi - video záznamy zo dňa 20. 6. 2012) o údajnom porušení pracovnej disciplíny žalobcom a v zmysle toho aj dňa 13. 9. 2012 rozhodol o odňatí karty na vstup do areálu U.S. Steel. Napokon žalobca konštatoval, že už viackrát v predchádzajúcom priebehu konania podotkol, že jeho priamym nadriadeným, ktorý mu aj pridieľoval prácu, bol jeho majster Z. Y., ktorého aj priamo on - žalobca - upovedomil, že mu bola odňatá karta na vstup do areálu U.S. Steel, nakoľko mal hrubo porušiť pracovnú disciplínu. Žalobca preto nesúhlasil s názorom dovolateľa, že ohľadne nepridieľovania mu práce išlo o prekážky podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, naopak, zo strany dovolateľa išlo o obchádzanie zákona. Poukazujúc na uvedené skutočnosti žalobca navrhol, aby odvolací súd dovolanie žalovaného zamietol ako nedôvodné a priznal mu náhradu trov právneho zastúpenia v dovolacom konaní.

5. Dovolateľ v písomnom vyjadrení v celom rozsahu zotrval na argumentácii prezentovanej v podanom dovolaní. Argumenty, ktoré uviedol žalobca, sa podľa dovolateľa netýkajú dovolateľom nastolených otázok, resp. týkajú sa otázok, ktoré sú skôr marginálne. Zdôraznil, že prostredníctvom samostatnej organizačnej zložky vykonal celkové vyšetrenie sofistikovanej schémy vynášania materiálov z jeho priestorov zo strany zamestnancov, pričom ku každému jednotlivému prípadu (aj prípadu žalobcu) pristupoval s maximálnou mierou obozretnosti a zodpovednosti. Bolo nevyhnutné všetky získané dôkazy (napr. množstvo hodín videozáznamov) vyhodnotiť jednotlivo a taktiež v súvislostiach, aby nedošlo k odhaleniu uskutočňovania šetrení zo strany jednotlivých účastníkov zoskupenia. V momente odňatia prístupovej karty existovali iba určité indície smerujúce k záveru o porušení pracovnej disciplíny žalobcom, avšak tie nemožno zamieňať za zistenie (dozvedenie sa) nevyhnutné na začatie plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Až záverečná správa samostatnej organizačnej zložky o výsledkoch interného šetrenia, doručená vedúcemu zamestnancovi podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce dňa 4. 10. 2012, vytvorila podklad, na základe ktorého sa vedúci zamestnanec žalobcu, ktorý disponoval kompetenciami riešiť personálne otázky žalobcu, mohol dozvedieť o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj ako „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je procesne prípustné, avšak vecne nedôvodné.

7. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim res iudicata), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad. Ak by najvyšší súd bez ohľadu na prípadnú neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípadne zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane [porovnaj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej aj „ústavný súd“) sp. zn. II. ÚS 172/03].

8. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

9. Podľa § 420 písm. f) CSP dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

10. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

11. Citované ustanovenie § 420 písm. f) CSP v spojení s § 431 CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, keď miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj

ústavnému procesnoprávnemu rámcu a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, predvídateľnosť rozhodnutia, zachovanie rovnosti strán v konaní, relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu, ako aj právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia (napr. rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019).

12. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú teda a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie.

13. Argumentácia dovolateľa vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP spočívala v tom, že odvolací súd dvakrát zrušil rozsudok a vrátil vec súdu prvej inštancie, a až na tretíkrát (na základe jeho odvolania) rozhodol meritórne tak, že rozsudok súdu prvej inštancie zmenil; takto odvolací súd postupoval v rozpore s ustanovením § 390 CSP, teda s tzv. zásadou „jedenkrát a dost“. Zo znenia § 390 CSP vyplýva povinnosť odvolacieho súdu sám rozhodnúť vo veci, ak rozhoduje o odvolaní proti novému rozhodnutiu súdu prvej inštancie po tom, čo rozhodnutie súdu prvej inštancie bolo už raz odvolacím súdom zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Je potrebné dať za pravdu dovolateľovi v tom, že nerešpektovanie tohto ustanovenia zakladá nielen porušenie práva na prerokovanie veci bez zbytočných prieťahov, ale aj porušenie práva na súdnu ochranu (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 15. 8. 2018 sp. zn. I. ÚS 227/2018). Dovolací súd však zastáva názor, že toto porušenie práva na súdnu ochranu nemožno reparovať zrušením rozhodnutia, ktorým odvolací súd - hoci po predchádzajúcom viacnásobnom zrušení rozhodnutia súdu prvej inštancie - rozhodol vo veci samej (ak neexistujú aj iné dôvody na jeho zrušenie), pretože takéto zrušenie rozhodnutia odvolacieho súdu by spôsobovalo ďalšie prieťahy v konaní, a teda aj ďalšie porušenie práva na súdnu ochranu oboch strán sporu.

14. Je potrebné vychádzať z účelu ustanovenia § 390 CSP. Je zrejmé, že toto ustanovenie bolo prijaté predovšetkým na dosiahnutie zrýchlenia konania rozhodnutím v merite veci. Podobne v zmysle článku 17 Základných princípov CSP súd postupuje v konaní tak, aby vec bola čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, predchádza zbytočným prieťahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb. Tomu korešpondujúce procesné právo strany sporu môže byť v určitom prípade negatívne dotknuté nečinnosťou, resp. nesprávnym procesným postupom súdu, ktorých dôsledkom sú prieťahy v konaní. Právnym prostriedkom ochrany v prípade ich vzniku je právo strany sporu obracať sa so sťažnosťou na orgány súdnej správy a právo podať sťažnosť na Ústavný súd Slovenskej republiky. I keď neodôvodnená nečinnosť súdu, resp. nesprávny procesný postup môžu komplikovať sporovým stranám výkon ich procesných práv, nápravu možno dosiahnuť iba vyššie uvedenými prostriedkami ochrany.

15. Treba vziať do úvahy, že zrušenie rozhodnutia súdu nižšej inštancie dovolacím súdom nesmie byť nikdy samoučelné a musí byť vždy spojené s možnosťou nápravy pochybenia, ktoré bolo dôvodom zrušenia. Pokiaľ by sa prieťahy v konaní považovali za procesnú vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP, zrušením napadnutého rozhodnutia by sa nemohla dosiahnuť ochrana (náprava) procesných práv procesnej strany dotknutých prieťahmi. Preto i v prípade porušenia § 390 CSP odvolacím súdom s následkom oddialenia rozhodnutia v merite veci, prieťahy v súdnom konaní ako následok nie sú považované za dôvod, ktorý by bez ďalšieho zakladal procesnú vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP (uznesenie najvyššieho súdu z 28. 2. 2024 sp. zn. 7Cdo/122/2022).

16. Námetka dovolateľa o nerešpektovaní § 390 CSP odvolacím súdom s následkom predĺženia súdneho konania, t. j. prieťahov, i keby bola opodstatnená (pozn.: dovolací súd sa nezaoberal otázkou, či v konaní

došlo k prieťahom), sa v zmysle vyššie uvedeného netýkala okolnosti spôsobilé založiť prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP. Keďže išlo o jedinú námietku dovolateľa k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP, dovolací súd považoval dovolanie v tejto časti za procesne neprípustné, čoho dôsledkom by malo byť odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f) CSP. Vzhľadom k tomu, že o dovolaciach dôvodoch podľa § 421 ods. 1 CSP bolo treba rozhodnúť rozsudkom (zamietnutím dovolania), nepovažoval dovolací súd za potrebné v tomto prípade samostatne vo výroku tohto rozhodnutia reagovať na neprípustnosť dovolania vo vzťahu k dovolacím dôvodom podľa § 420 písm. f) CSP.

17. Podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

18. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

19. Pre prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zadefinuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska citovaného zákonného ustanovenia môže byť pritom len otázka právna (teda nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnú (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnú (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení).

20. Nestačí však, že ide o právnu otázku. Musí ísť o takú právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná (ale rozhodnutie odvolacieho súdu spočívalo na odlišných dôvodoch), nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. V takom prípade dovolanie v zmysle § 421 ods. 1 CSP nielen že nie je dôvodné, ale nie je ani prípustné. Súčasne nesmie ísť o hypotetickú otázku, teda riešenie dovolateľom nastolenej právnej otázky dovolacím súdom musí byť spôsobilé ovplyvniť výsledok sporu.

21. Vzhľadom na charakter otázok je potrebné najprv sa zaoberať otázkami, ktoré dovolateľ označil ako otázky č. 2a a 2b. Dovolateľ týmito otázkami smeruje k tomu, či v prípade, ak zamestnávateľ prestane prideľovať prácu zamestnancovi podozrivému z porušenia pracovnej disciplíny, je potrebné automaticky aplikovať ustanovenie § 141a ods. 1, alebo či je možné aplikovať aj ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce. K tomu dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že právna kvalifikácia musí vychádzať zo skutkových okolností, zistených súdom. Pritom nemožno vylúčiť situáciu, že zamestnávateľ neprideľuje prácu zamestnancovi z dôvodov, ktoré sú uvedené v ustanovení § 142 Zákonníka práce (tzv. prestoj spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami, prípadne aj iné prekážky na strane zamestnávateľa) aj v prípade, ak ide o zamestnanca podozrivého z porušenia pracovnej disciplíny.

22. Ako však už bolo uvedené, podstatné pre právnu kvalifikáciu neprideľovania práce zamestnancovi sú skutkové okolnosti, ako ich súd zistil z tvrdení strán a z vykonaného dokazovania. V prejednávanej veci odvolací súd v odôvodnení napadnutého rozsudku konštatoval, že samotný žalovaný tvrdil, že žalobcovi zablokoval vstup do svojho areálu z dôvodu, aby si vytvoril časový priestor pre prešetrenie podozrenia z porušenia pracovnej disciplíny žalobcom (bod 33 odôvodnenia napadnutého rozsudku). Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný zablokoval vstupnú kartu žalobcu po tom, čo ho útvar pre ochranu spoločnosti vypočul k vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny (v ten istý deň), pričom žiadne zistené skutkové okolnosti nenasvedčovali tomu, že by v danom prípade došlo k prekážkam na strane

zamestnávateľa (body 19 a 33 odôvodnenia napadnutého rozsudku).

23. Je teda zrejmé, že odvolací súd na dané prerušenie práce žalobcu neaplikoval ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce nie preto, že súčasne dochádzalo k zisťovaniu okolností v súvislosti s podozrením na porušenie pracovnej disciplíny (ako to v otázke č. 2b podsunul dovolateľ), ale preto, že neexistovali žiadne skutkové zistenia o konkrétnej prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktorú by bolo možné subsumovať pod ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Dovolací súd je pritom viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP) a správnosť procesu zisťovania skutkového stavu odvolacím súdom dovolateľ v dovolaní nespochybnil. Otázku č. 2b je preto potrebné považovať za výlučne hypotetickú, a teda neprípustnú, keďže nešlo o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním.

24. Z vyššie uvedeného je zrejmé aj to, že odvolací súd aplikoval ustanovenie § 141a ods. 1 Zákonníka práce nie „automaticky“, ako to naznačil dovolateľ v otázke č. 2a, ale na základe skutkového zistenia, že zablokovanie vstupnej karty žalobcu útvorom ochrany spoločnosti bolo dôsledkom podozrenia z porušenia pracovnej disciplíny (ktorého sa mal žalobca dopustiť neoprávneným vstupom do areálu spoločnosti a vynášaním materiálu z neho). Aj otázka č. 2a je teda hypotetická, keďže rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo založené na tom, že by sa ustanovenie § 141a ods. 1 Zákonníka práce malo automaticky aplikovať na každé nepridelovanie práce zo strany zamestnávateľa zamestnancovi podozrivému z porušenia pracovnej disciplíny, ale bolo založené na konkrétnych skutkových okolnostiach, z ktorých vyplývalo, že zamestnávateľ prerušil zamestnancovi výkon práce práve v súvislosti s prebiehajúcim vnútorným vyšetrovaním podozrenia z porušenia pracovnej disciplíny.

25. Otázku č. 1 a otázku č. 3 je potrebné posudzovať spoločne, keďže obidve sa týkajú začatia plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd sa pomerne rozsiahlo zaoberal otázkou, či vedomosť útvaru pre ochranu spoločnosti ako organizačnej jednotky zamestnávateľa o závažnom porušení pracovnej disciplíny zamestnancom (resp. o podozrení z takéhoto porušenia) možno považovať za vedomosť zamestnávateľa („dozvedel sa“), ako ju predpokladá ustanovenie § 68 ods. 2 Zákonníka práce.

26. Je zrejmé, že útvor pre ochranu spoločnosti nebol nadriadeným žalobcu v tom zmysle, že by mohol ukladať žalobcovi pracovné úlohy. To však neznamená, že nemal kompetenciu riešiť (alebo minimálne prešetrovať) porušenie pracovnej disciplíny. V tomto prípade malo porušenie pracovnej disciplíny spočívať v neoprávnenom vstupe zamestnanca do areálu zamestnávateľa a vo vynášaní materiálu z objektov zamestnávateľa. Nešlo teda o také konanie, ktoré by mohol správne vyhodnotiť len nadriadený zamestnanca (napr. nesplnenie pracovnej úlohy, nedodržanie pracovných pokynov a pod.). Nebolo sporné, že prešetrovanie takýchto konaní zamestnancov zveril zamestnávateľ osobitnej organizačnej zložke - útvaru pre ochranu spoločnosti. Nie je pritom podstatné, či tento útvor hodnotil konanie zamestnanca aj z pohľadu, či ním došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, teda či a ako toto konanie zamestnanca právne kvalifikoval. Podstatné je, že mal kompetenciu prešetrovať a riešiť (napr. formou zablokovania vstupnej karty, aj keď len ako dočasného opatrenia) také konania zamestnancov, ktoré mohli byť (aj keď neskôr, prípadne iným útvorom zamestnávateľa) považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

27. Na základe uvedeného dovolací súd zhodne s odvolacím súdom dospel k záveru, že ak zamestnávateľ v rámci svojho pracovného poriadku a organizačného poriadku vytvoril organizačnú zložku, ktorej zveril právomoc prešetrovať porušenia pracovnej disciplíny a rozhodovať o určitých otázkach týkajúcich sa pracovného vzťahu (akou je aj zákaz vstupu zamestnanca do areálu zamestnávateľa), nemôže tvrdiť, pokiaľ táto organizačná zložka získala vedomosť o významných skutočnostiach ohľadom porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca, že sám zamestnávateľ takúto vedomosť nezískal.

28. Uvedené právne posúdenie je plne v súlade s doterajšou judikatúrou. Pokiaľ dovolateľ odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 5 Cz 97/72 (pravdepodobne mal na mysli rozsudok zo dňa 22.

12. 1972 sp. zn. 5 Cz 37/72, R 64/1973), je potrebné poukázať na to, že podstatou citovaného rozhodnutia bolo to, že nie je potrebné, aby sa o dôvode na skončenie pracovného pomeru dozvedel orgán, ktorý môže za zamestnávateľa vykonávať právne úkony, pre plynutie subjektívnej prekluzívnej lehoty postačuje, že sa o tomto dôvode dozvedel ktorýkoľvek nadriadený zamestnanec. V tomto rozsudku tiež Najvyšší súd ČSR konštatoval, že ak tento nadriadený zamestnanec sám nie je oprávnený porušeniu pracovnej disciplíny postihnúť, oznámi to príslušnému zamestnancovi, ktorý takúto právomoc má. Predpokladá sa teda riadna spolupráca a komunikácia jednotlivých organizačných útvarov zamestnávateľa. Táto požiadavka riadnej internej komunikácie u zamestnávateľa je aplikovateľná aj na prejednávajúcu vec: Ak organizačná zložka, ktorá prešetruje porušenia pracovnej disciplíny, nemôže z porušenia pracovnej disciplíny vyvodzovať právne dôsledky (vrátane skončenia pracovného pomeru), je povinná bezodkladne upovedomiť o svojich zisteniach organizačnú zložku, ktorá takúto právomoc má. Zamestnancovi nemôže byť na ujmu skutočnosť, že tieto organizačné zložky medzi sebou dostatočne nekomunikujú.

29. Nad rámec uvedeného je vhodné spomenúť, že odvolací súd v bode 25 odôvodnenia napadnutého rozsudku konštatoval, že výsledky vykonaného dokazovania, konkrétne výpoveď svedka N.. N. R. (riaditeľa ochrany spoločnosti) svedčí o tom, že tento svedok informoval V. I. W., riaditeľa oceliarní, ktorý bol nadriadeným žalobcu o tom, že došlo k zablokovaniu karty žalobcu. Je teda zrejmé, že aj tento nadriadený žalobcu mal vedomosť minimálne o dôvodnom podozrení, že žalobca porušil pracovnú disciplínu (nie je jasné, v akom rozsahu bol informovaný o konkrétnom konaní žalobcu, pre ktoré mu bola zablokovaná vstupná karta). Bez ohľadu na túto skutkovú okolnosť však pre konštatovanie vedomosti žalovaného ako zamestnávateľa postačuje (v zmysle toho, čo bolo uvedené vyššie) vedomosť organizačnej zložky - útvaru pre ochranu spoločnosti.

30. Aj keď dovolateľ formuloval otázku č. 3 pomerne všeobecne, na základe toho, čo bolo uvedené vyššie, je možné na ňu odpovedať tak, že ak zamestnávateľ zveril svojej organizačnej zložke právomoc prešetrovať porušenia pracovnej disciplíny a rozhodovať o určitých otázkach týkajúcich sa pracovnoprávneho vzťahu (akou je aj zákaz vstupu zamestnanca do areálu zamestnávateľa), vedomosť tejto organizačnej zložky o závažnom porušení pracovnej disciplíny zamestnancom je potrebné považovať za vedomosť zamestnávateľa, ktorá má za následok začatie plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Právne posúdenie veci odvolacím súdom teda bolo správne, preto bolo dovolanie žalovaného vo vzťahu k otázke č. 3 nedôvodné.

31. Napokon otázka č. 1 smerovala k zadefinovaniu vzťahu dvoch pracovnoprávnych inštitútov, a to okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce a dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce. Ide o odlišné právne inštitúty. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru a je upravené v druhej časti Zákonníka práce, kým dočasné prerušenie výkonu práce predstavuje jednu z prekážok v práci, upravených v piatej časti Zákonníka práce. Spája ich však (vo vzťahu k prejednávanej veci významný) prvok porušenia pracovnej disciplíny, ktoré musí mať v oboch prípadoch kvalifikovanú intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 68 ods. 1 Zákonníka práce umožňuje okamžité skončenie pracovného pomeru aj v prípade, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin a § 141a Zákonníka práce umožňuje dohodnúť v kolektívnej zmluve možnosť dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny, v prejednávanej veci však nešlo o tieto prípady, ale išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny).

32. Práve vzhľadom k tomu, že zákonným predpokladom dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce je dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, odvolací súd sa (okrem iného) zaoberal aj dočasným prerušením výkonu práce, aj keď nejde o spor týkajúci sa priamo tohto prerušenia práce (napr. o nároky žalobcu podľa § 141a ods. 2 Zákonníka práce). Vychádzal pritom z už vyššie uvádzaného zistenia, že dôvodom zablokovania vstupnej karty žalobcu bolo prešetrovanie podozrenia z porušenia pracovnej disciplíny. Skutočnosť, že žalovaný dočasne prerušil žalobcovi výkon práce a zamedzil mu vstup do svojich priestorov (bez ohľadu na to, či to bolo v súlade s § 141a Zákonníka práce alebo nie) však predstavovala pre odvolací súd len jeden z

dôkazov o tom, že už v čase zablokovania vstupnej karty (dňa 13. 9. 2012) mal žalovaný dostatočnú vedomosť o konaní žalobcu zo dňa 20. 6. 2012, ktoré sa následne stalo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, teda bolo kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Nie je podstatné, ako žalovaný konanie žalobcu kvalifikoval dňa 13. 9. 2012 (či ho už vtedy považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny); podstatná je vedomosť žalovaného o tomto konaní. Táto skutočnosť (vedomosť žalovaného o konaní žalobcu zo dňa 20. 6. 2012) vyplývala aj z ďalších skutkových zistení, vrátane tvrdení samotného žalovaného (najmä body 18 a 19 odôvodnenia napadnutého rozsudku). Ako už bolo uvedené vyššie, dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

33. Skutkový záver odvolacieho súdu, že najneskôr dňa 13. 9. 2012 nadobudol žalovaný (jeho útvár pre ochranu spoločnosti, čo však možno považovať za vedomosť žalovaného - k tomu viď vyššie) vedomosť o konaní žalobcu, ktorého sa mal dopustiť dňa 20. 6. 2012 a v dôsledku ktorého bol dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, bol podľa dovolacieho súdu dostatočný pre právny záver, že najneskôr dňa 13. 9. 2012 začala plynúť dvojmesačná subjektívna prekluzívna lehota podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Inak by tomu bolo v prípade, ak by bolo preukázané, že zamestnávateľ mal k určitému dátumu vedomosť len o takom konaní zamestnanca, ktoré nenapĺňalo znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny, a až neskôr sa dozvedel ďalšie skutkové okolnosti, ktoré viedli k záveru, že išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. V preskúmvanej veci však nič také zistené nebolo a odvolací súd dospel z vykonaného dokazovania k záveru, že už dňa 13.9.2012 bola vedomosť žalovaného dostatočná pre dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny. To, že žalovaný ďalej viedol interné vyšetrovanie (napr. aby zistil, ktorí ďalší zamestnanci a v akom rozsahu sa na vynášaní materiálu podieľali), nemalo vplyv na zistenie konania, ktorého sa mal dopustiť samotný žalobca.

34. Neobstoí argument žalovaného, že odovzdanie informácie o dôvodoch zablokovania vstupnej karty nadriadeným žalobcu mohlo viesť k prezradeniu vyšetrovania. Už samotné zablokovanie vstupnej karty žalobcu (a teda jeho nechodenie do práce) bolo aj pre prípadných ostatných zúčastnených signálom, že konanie žalobcu bolo odhalené (pričom ich mohol informovať aj samotný žalobca). Pre okamžité skončenie pracovného pomeru v lehote podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce postačoval opis konania samotného žalobcu (tak, ako bolo napokon opísané aj v okamžitom skončení z 27. 11. 2012), nebolo potrebné uvedenie žiadnych ďalších detailov (mien komplicov, podrobností o spôsobe ich konania a pod.).

35. Na otázku dovolateľa (otázka č. 1), či má dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca podľa § 141a Zákonníka práce za následok začatie plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, je možné vo všeobecnosti odpovedať, že tomu nemusí byť tak vždy a za každých okolností. Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca predstavuje skutkovú okolnosť, ktorú súd musí v procese dokazovania vyhodnotiť samostatne a v súvislosti s inými dôkazmi (§ 191 ods. 1 CSP). Keďže predpokladom dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca je dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, môže dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca predstavovať dôkaz o tom, že zamestnávateľ mal vedomosť o konaní zamestnanca, ktoré možno kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, a teda o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru.

36. Ako však vyplýva z vyššie uvedeného, v okolnostiach prejednávanej veci bol právny záver odvolacieho súdu, že subjektívna prekluzívna lehota ustanovená v § 68 ods. 2 Zákonníka práce začala plynúť najneskôr v deň dočasného prerušenia výkonu práce žalobcu (keďže najneskôr v ten deň už mal žalovaný dostatočnú vedomosť o konaní žalobcu, ktorého sa mal dopustiť dňa 20. 6. 2012), vyvodený zo skutkových zistení, ktoré boli založené na viacerých dôkazoch. Odvolací súd nevychádzal z dočasného prerušenia výkonu práce žalobcu ako jedinej okolnosti, ktorá by mala za následok začatie plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, ako to uvádzal dovolateľ v otázke č. 1. V danom prípade nebol záver o začatí plynutia prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce prijatý výlučne ako následok dočasného prerušenia výkonu práce žalobcu. Otázka č. 1

tak, ako ju formuloval dovolateľ, teda neodzrkadľuje podstatu právnej argumentácie odvolacieho súdu. Preto aj otázku č. 1 (aj keď sa k nej vo všeobecnosti vyjadril vyššie) považoval dovolací súd v okolnostiach prejednávanej veci za takú, od ktorej vyriešenia nezáviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, teda otázku hypotetickú, a preto neprípustnú.

37. Dovolateľ sa snažil spresniť otázku č. 1 (resp. položil podotázku) v tom zmysle, či sa za začiatok plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce má považovať deň dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca podľa § 141a Zákonníka práce, alebo deň skončenia šetrenia podozrení zamestnávateľom so záverom o skutočnom zistení dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vo vzťahu k prvej časti tejto podotázky (t. j. ku dňu dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca) je potrebné uviesť, že ide len o inak formulovanú otázku č. 1 a je vhodné len zopakovať, že odvolací súd neurobil takú „skratku“, ako naznačoval dovolateľ v tejto otázke, teda neodvodil začiatok plynutia subjektívnej lehoty výlučne od dočasného prerušenia výkonu práce žalobcu, ale zisťoval deň, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité skončenie, aj prostredníctvom iných dôkazov.

38. Vo vzťahu k druhej časti tejto (pod)otázky, teda ku dňu skončenia vyšetrovania podozrení zamestnávateľom, je potrebné poukázať aj na ustanovenie § 68 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce, ktoré odkazuje na § 63 ods. 4 a ods. 5. Ustanovenie § 63 ods. 4 ustanovuje osobitný čas začatia plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty, ak k porušeniu pracovnej disciplíny došlo v cudzine (čo nie je prípad prejednávanej veci) a podľa § 63 ods. 5 Zákonníka práce ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď (prípadne okamžité skončenie pracovného pomeru) ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

39. Je teda zrejmé, že zákonodarca počítal aj s možnosťou, že sa bude vykonávať osobitné preverovanie konania zamestnanca, ktoré by mohlo byť dôvodom skončenia pracovného pomeru. Zistenia „iného orgánu“ v takomto prípade umožňujú zamestnávateľovi, aby lepšie a nezávisle na svojich poznatkoch usúdil, či zamestnanec skutočne pracovné povinnosti porušil, aká bola forma jeho zavinenia a aký stupeň intenzity porušenie pracovných povinností dosiahlo; je preto odôvodnené, aby zamestnávateľ mohol po primeranú dobu počkať na výsledky činnosti týchto orgánov (porov. rozsudok najvyššieho súdu z 19. 6. 2024 sp. zn. 9CdoPr/1/2024, v ňom najmä bod 9 odôvodnenia).

40. Novú dvojmesačnú subjektívnu lehotu (odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku takéhoto preverovania) však zákonodarca stanovil len pre prípad, že toto preverovanie (konanie) vedie „iný orgán“. Pod pojmom „iný orgán“ sa však má na mysli orgán činný v trestnom konaní (R 42/1993), prípadne aj iný verejnoprávny orgán (napr. okresný úrad v konaní o priestupkoch). Za takýto „iný orgán“ však nemožno považovať organizačnú zložku zamestnávateľa, a to ani keby išlo o takú jeho časť, ktorej úlohou podľa vnútorných organizačných predpisov zamestnávateľa je vykonávať prešetrovanie konaní zamestnancov, v ktorých možno vidieť porušenie povinností zamestnanca (porov. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky z 24. 6. 1999 sp. zn. 21Cdo/819/1999, s ktorým sa Najvyšší súd Slovenskej republiky, konajúci v tejto veci, plne stotožňuje). Ak by zákonodarca chcel predĺžiť subjektívnu lehotu na podanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru aj o čas, keď zamestnávateľ vykonáva interné prešetrovanie konania zamestnanca (prostredníctvom vlastného vnútorného útvaru), bol by to v ustanovení § 63 ods. 5, prípadne v iných ustanoveniach Zákonníka práce výslovne uviedol. Ak tak neurobil, nemožno pripustiť taký široký výklad ustanovenia § 63 ods. 5 Zákonníka práce (navyše v neprospech zamestnanca), že by sa nová dvojmesačná subjektívna prekluzívna doba, počítaná odo dňa dozvedenia sa o výsledku preverovania konania zamestnanca, mala vzťahovať aj na interné preverovanie konania zamestnanca samotným zamestnávateľom, resp. jeho internými organizačnými útvarmi.

41. Pokiaľ dovolateľ argumentoval komentárom k Zákonníku práce (viď bod 3.2 tohto odôvodnenia), podľa ktorého „až výsledok takéhoto šetrenia (napr. interného auditu) je relevantný pre začiatok plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty“, je potrebné podotknúť, že dovolateľom citovanej časti bezprostredne

predchádza slovné spojenie „Dalo by sa uvažovať o tom, že...“. Je teda zrejmé, že nejde o vyjadrenie jednoznačného názoru akademických autorít, ale skôr o teoretickú úvahu, či o pripustenie jednej z viacerých možností. Tu je vhodné dať do pozornosti aj rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo 14. 5. 2002 sp. zn. 21Cdo/1475/2001, s ktorým sa Najvyšší súd Slovenskej republiky stotožňuje, v zmysle ktorého už samotná jednomesačná (v podmienkach slovenského právneho poriadku dvojmesačná) lehota, počas ktorej musí byť okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancovi dané (a tiež doručené), slúži okrem iného aj na to, aby zamestnávateľ mohol vykonať potrebné prešetrovanie, či zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu a či išlo o porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom.

42. Dovolací súd pripomína, že pre určenie začiatku plynutia subjektívnej lehoty uvedenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce nie je významné, kedy zamestnávateľ „zistil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru“ (t. j. kedy právne kvalifikoval konanie zamestnanca ako dôvod na takéto skončenie, ako to bolo podľa Zákonníka práce účinného do 31. 12. 1988), ale kedy sa dozvedel o samotnom konaní zamestnanca, teda o rozhodujúcich skutkových okolnostiach. Nemusí pritom ísť o vedomosť na úrovni istoty (v bežnom slova zmysle), že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, postačuje vedomosť o podstatných skutkových okolnostiach. Začiatok plynutia subjektívnej lehoty nemôže byť závislý na tom, či a kedy si zamestnávateľ zabezpečí dostatok dôkazov, ktoré on sám považuje za potrebné na konštatovanie závažného porušenia pracovnej disciplíny (mutatis mutandis rozsudok najvyššieho súdu z 21. 8. 2008 sp. zn. 3Cdo/35/2008). Na to, aby začala plynúť subjektívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru postačuje, aby zamestnávateľ získal vedomosť (dozvedel sa), že sa zamestnanec dopustil takého konania, ktoré môže zakladať dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru (porov. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky z 19. 5. 2004 sp. zn. 21Cdo/41/2004).

43. Na podotázku dovolateľa, či za začiatok plynutia subjektívnej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce možno považovať deň skončenia šetrenia podozrení zamestnávateľom, preto dovolací súd (zhodne s odvolacím súdom) dáva odpoveď: nie. Aj v prípade, ak zamestnávateľ vykonáva vnútorné prešetrovanie konania zamestnanca prostredníctvom vlastného (interného) útvaru, rozhodujúci pre začatie plynutia subjektívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce je deň, keď zamestnávateľ (vrátane tohto prešetrojúceho útvaru) získa také informácie o konaní zamestnanca, ktoré môžu viesť k záveru, že zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu; to platí aj vtedy, ak prešetrovanie jeho konania interným útvarom zamestnávateľa ďalej pokračuje a aj vtedy, ak prešetrojúci interný útvar zamestnávateľa nemá kompetenciu sám vyvodiť z konania zamestnanca dôsledky v podobe (okamžitého) skončenia pracovného pomeru. Vo vzťahu k tejto (pod)otázke teda dovolací súd považoval dovolanie žalovaného za prípustné, avšak nedôvodné.

44. Dovolateľ v dovolaní výslovne uviedol, že dovolanie smeruje proti výrokom I., II., IV. a V. rozsudku odvolacieho súdu. Aj keď odvolací súd v napadnutom rozsudku jednotlivé výroky neočíslaval rímskymi číslami tak, ako ich použil dovolateľ v dovolaní, je zrejmé, že dovolateľ mal na mysli okrem zmeňujúceho prvého výroku aj výroky o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 16.785 eur brutto a výroky o trovách konania. Vo vzťahu k dvom posledne menovaným výrokom (o náhrade mzdy a o trovách) však dovolateľ dovolanie nijako nezdôvodnil. Pravdepodobne podal dovolanie proti týmto výrokom len z dôvodu, že išlo o výroky závislé od prvého výroku a v prípade zrušenia prvého výroku by bolo potrebné zrušiť aj tieto výroky. Vzhľadom k tomu, že dovolací súd nezistil dôvody na zrušenie prvého výroku a vo vzťahu k ostatným výrokom dovolateľ neuviedol osobitnú dovoláciu argumentáciu, dovolací súd sa nezaoberal správnosťou ostatných výrokov napadnutého rozsudku odvolacieho súdu; v tejto časti boli naplnené dôvody na odmietnutie odvolania, avšak vzhľadom na existenciu dôvodov na zamietnutie dovolania (vo vzťahu k prvému výroku napadnutého rozsudku) a na neprehľadnosť, ktorú by prinieslo do výroku rozhodnutia odvolacieho súdu rozlišovanie medzi zamietnutím a odmietnutím dovolania vo vzťahu k nečíslovaným výrokom rozsudku odvolacieho súdu, považoval dovolací súd za vhodnejšie v tomto prípade zamietnuť dovolanie ako celok bez rozlišovania jednotlivých výrokov napadnutého rozsudku odvolacieho súdu.

45. O trovách dovolacieho konania rozhodol dovolací súd podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP. Keďže bol žalobca v dovolacom konaní v celom rozsahu úspešný, priznal mu dovolací súd proti žalovanému (dovolateľovi) nárok na náhradu trov dovolacieho konania v celom rozsahu.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok.