

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **I. T.**, bývajúceho v T., zastúpeného JUDr. J. D., advokátom so sídlom v T., proti žalovanej **F. S., a.s.** so sídlom v B., IČO X., zastúpenej JUDr. M. Š., advokátom so sídlom v B., **o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Topoľčany pod sp.zn. 6 C 247/2003, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 22. januára 2009, sp.zn. 8 Co 224/2208, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Nitre z 22. januára 2009, sp.zn. 8 Co 224/2208 **z r u š u j e** a vec vracia Krajskému súdu v Nitre na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Topoľčany rozsudkom z 24. januára 2005 č.k. 6 C 247/03-126 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi listom z 8. apríla 2002 je neplatné. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru mal podľa žalovaného spočívať v tom, že žalobca v čase od 19. februára do 14. marca 2002 bez právneho dôvodu nevykonával prácu podľa pracovnej zmluvy a v čase od 15. marca do 31. marca 2002 nevykonával prácu podľa rozpisu plánovaných pracovných smien v súlade s dohodnutým druhom práce podľa pracovnej zmluvy, čím porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom. Súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobca svojím konaním v období od 19. februára do 14. marca 2002 neporušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom, pričom prihliadol k príkazu žalovaného z 28. februára 2002, v ktorom bolo uvedené, že žalobcovi bolo poskytnuté neplatené voľno, a to okrem iného od 15. februára 2002 do 20. februára 2002 a ďalej od 24. februára 2002 do 28. februára 2002. V období od 19. februára do 14. marca 2002 bol navrhovateľ vo výkone väzby v R. a mal za

to, že okolnosť vzatia zamestnanca do väzby nemôže byť dôvodom, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer. Rovnako nepovažoval za dôvodnú pre okamžité skončenie pracovného pomeru neospravedlненú absenciu žalobcu za obdobie od 15. marca do 31. marca 2002, pretože žalobca v uvedených dňoch bol riadne na pracovisku a pokiaľ by aj nevykonával práce podľa naplánovaných pracovných smien, túto skutočnosť nepovažoval za také konanie žalobcu, pri ktorom by došlo k porušeniu pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Krajský súd v Nitre na odvolanie žalovaného rozsudkom z 10. novembra 2005 sp.zn. 8 Co 122/2005 rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu v časti týkajúcej sa určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi listom z 8. apríla 2002 zamietol. Uzavrel, že súd prvého stupňa nesprávne vyhodnotil skutkový stav a vec nesprávne právne posúdil. Vychádzal z toho, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené žalobcovi 11. apríla 2002, pričom okamžite možno skončiť pracovný pomer do jedného mesiaca odo dňa, kedy sa žalovaný dozvedel o dôvode, a preto preskúmaniu podlieha obdobie od 11. marca 2002. Odvolací súd sa stotožnil s názorom súdu prvého stupňa v smere, že v období od 15. marca 2002 do 31. marca 2002 navrhovateľ nemal absenciu v práci, a ak vedúci pobočky rozdelil prácu tak, ako ju zamestnanci na tejto pobočke vykonávali, nešlo o obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny a už vôbec nie na strane žalobcu. V časti absencie do 28. februára 2002 mal preukázané poskytnutie neplateného pracovného voľna žalobcovi žalovaným. Nestotožnil sa s právnym posúdením veci súdom prvého stupňa s poukazom na § 68 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce v tom, že konanie žalovaného bolo v rozpore s týmto ustanovením. Žalobca v období od 28. februára až do 14. marca 2002 nechodil do práce a nebolo mu poskytnuté zamestnávateľom za toto obdobie neplatené voľno. Žalobca bol až do 14. marca 2002 vo väzbe v R. a svojím protiprávnym konaním tak spôsobil prekážku, pre ktorú sa nemohol dostať do práce. Zamestnávateľ mu pracovné voľno v tomto období neposkytol, a preto mal neospravedlненú absenciu. Pre tento dôvod, ktorý sa i podľa pracovného poriadku žalovaného považoval za zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny, mal okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcom za dôvodné.

Najvyšší súd Slovenskej republiky na dovolanie žalobcu rozsudkom z 24. októbra 2007 sp. zn. 4 Cdo 266/2006 zrušil rozsudok Krajského súdu v Nitre z 10. novembra 2005 sp. zn. 8 Co 122/2005 a vec mu vrátil na ďalšie konanie s poukazom na to, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu je postihnutý tzv. inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne

rozhodnutie vo veci. Uviedol, že odôvodnenie odvolacieho súdu v zmeňujúcom rozsudku neumožňuje dovolaciemu súdu, aby preskúmal za aké obdobie skutočne považoval odvolací súd dôvodne neprítomnosť žalobcu v práci za neospravedlnenú absenciu, z čoho vychádzal okrem stručného odkazu na pracovný poriadok žalovaného pri svojom závere, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom bolo takej intenzity, že bolo potrebné s týmto okamžite skončiť pracovný pomer. Odvolací súd, hoci súhlasil so závermi súdu prvého stupňa v tom, že s poukazom na ustanovenie § 68 ods. 2 Zákonníka práce možno preskúmať pre posúdenie dôvodov, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny len obdobie od 11. marca 2002, uviedol, že žalobca v období od 28. februára do 14. marca 2002 nechodil do práce a nebolo mu poskytnuté zamestnávateľom pre toto obdobie neplatené voľno. Ak žalobca nechodil do práce, pričom si sám svojím protiprávnym konaním vytvoril prekážku, pre ktorú do práce nechodil a zamestnávateľ mu pracovné voľno neposkytol, v tomto období mal žalobca neospravedlnenú absenciu. Iné skutočnosti odôvodňujúce jeho záver o dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom neuviedol. Takéto odôvodnenie v zmeňujúcom rozsudku odvolacieho súdu neumožňovalo dovolaciemu súdu, aby preskúmal za aké obdobie skutočne považoval odvolací súd dôvodne neprítomnosť žalobcu v práci za neospravedlnenú absenciu, z čoho vychádzal, okrem stručného odkazu na pracovný poriadok žalovaného pri svojom závere, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom bolo takej intenzity, že bolo potrebné s týmto okamžite skončiť pracovný pomer. Tým skôr, ak žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom až 11. apríla 2002, t.j. po takmer mesiaci, kedy žalobca opätovne od 15. marca 2002 začal vykonávať prácu u žalovaného. Odvolací súd sa pritom sám stotožnil so záverom súdu prvého stupňa ohľadom skutočnosti, že vykonávaním iných prác na pracovisku od 15. marca 2002, žalobca neporušil závažne pracovnú disciplínu. Rozsudok odvolacieho súdu považoval za nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov, na základe ktorých dospel odvolací súd k svojmu zmeňujúcemu výroku, ako aj pre svoje zjavne si odporujúce závery a preto tento zrušil a vec vrátil dovolaciemu súdu na ďalšie konanie.

Krajský súd v Nitre rozsudkom z 22. januára 2009 sp.zn. 8 Co 224/2008 (v poradí druhým) rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že návrh žalobcu v časti týkajúcej sa určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi listom z 8. apríla 2002 je neplatné, zamietol. V odôvodnení uviedol, že súd prvého stupňa nesprávne vyhodnotil skutkový stav a vec nesprávne právne posúdil. S poukazom na dátum doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi i na to, že žalovaný mohol okamžite

skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, kedy sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, skúmal obdobie od 11. marca 2002. Dospel k záveru, že žalobcom zavinená absencia v práci v dňoch 11. marca 2002 do 14. marca 2002 v dôsledku väzby a výkonu trestu v R., kedy sa nedostavil do práce a neplnil si svoje pracovné povinnosti naplnila podmienky § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, na ktorých nezmenila nič skutočnosť, že žalobca po 15. marci 2002 vykonával prácu u žalovaného, preto okamžité skončenie pracovného pomeru považoval za platné. Vychádzal z toho, že hodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny patrí výlučne súdu a závisí od konkrétnych okolností, ovplyvňuje ho osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu si pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej došlo k porušeniu, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho napriek tomu pokračoval. Pri svojom rozhodovaní prihliadol na doterajší postoj žalobcu k plneniu si pracovných povinností (na zistené porušenie pracovnej disciplíny žalobcom z 31. mája 2000), ako aj na absenciu žalobcu na pracovisku v dňoch od 1. marca do 10. marca 2002, ktorú nepovažoval z hľadiska § 68 ods. 2 Zákonníka práce za právne významnú, na základe toho uzavrel, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Na intenzite porušenia pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom nič nemení ani skutočnosť, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu v čase od 15. marca 2002. Stotožnil sa so záverom súdu prvého stupňa, pokiaľ ide o posúdenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru v tvrdení žalovaného, že žalobca porušoval pracovnú disciplínu v období od 15. marca 2002 do 31. marca 2002, ale týmto nebol daný dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Za nesporne preukázané považoval to, že žalobca bol v tomto období na svojom pracovisku a vykonával prácu pre žalovaného. Pokiaľ by žalobca vykonával aj prácu pokladníka v tomto období bez zmeny pracovnej zmluvy ide o druh práce vykonávanej podľa rozpisu smien vypracovaného vedúcou pobočky - ako osobou oprávnenou konať a riadiť prácu na pracovisku, teda osobou na to oprávnenou žalovaným a toto jeho konanie potom nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.

Rozsudok odvolacieho súdu napadol dovolaním žalobca. Prípustnosť dovolania odôvodnil ustanovením § 238 ods. 1 O.s.p., navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec vrátiť tomuto súdu na ďalšie konanie z dôvodu, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Uviedol, že záver odvolacieho súdu o dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre porušenie

pracovnej disciplíny závažným spôsobom nie je po právnej stránke správny. V tejto súvislosti zdôraznil, že dôvodom neprítomnosti v práci od 11. marca 2002 do 14. marca 2002 bolo jeho zadržanie orgánmi R. a žalobca od 15. marca 2002 približne 1 mesiac bez akýchkoľvek problémov pokračoval v práci u žalovaného. Z uvedeného dovolateľ vyvodil záver, že jeho neprítomnosť na pracovisku (od 11. marca 2002 do 14. marca 2002) nijakým spôsobom nezasiahla do chodu pobočky žalovaného. Mal za to, že odvolací súd sa dôsledne neriadil záväzným právnym názorom vysloveným dovolacím súdom vo svojom pôvodnom rozhodnutí. Nesprávnosť právneho posúdenia veci nemôže zvrátiť ani negatívne hodnotenie osoby žalobcu odvolacím súdom.

Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za správne pokiaľ sa v ňom uvádza, že absenciu žalobcu v práci v čase od 11. marca 2002 do 14. marca 2002 možno považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny pre naplnenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Navrhol, aby dovolací súd dovolanie žalobcu zamietol.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. dovolaním je možné napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný

uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľ obsahovo vymedzil (§ 242 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a/ až d/ O.s.p. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, ibaže by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd je podľa zákona (§ 242 ods. 1 O.s.p.) viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi a obligatórne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p., a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale aj podľa ich obsahu.

I. Vzhľadom na vyššie uvedenú zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). Výskyt uvedenej vady dovolací súd v konaní nezistil a ani dovolateľ takúto vadu nenamietal.

II. Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak na ňu dovolanie nepoukazuje, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej základom je porušenie iných procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Medzi také vady patrí skutočnosť, že rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z neúplného alebo nesprávne zisteného skutkového stavu veci z dôvodu, že súd pri vykonávaní dokazovania nepostupoval v súlade s príslušnými ustanoveniami Občianskeho súdneho poriadku. Za vadu konania, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, je potrebné považovať prípad, kedy zistenie skutkového stavu veci je v rozpore s § 120 ods. 1 vetou treťou O.s.p.; ak súdom neboli vôbec zisťované rozhodné (právne relevantné) skutočnosti potrebné pre správne posúdenie veci a to i v prípade, ak ich účastníci nenamietali (netvrдили) avšak súd bol

povinný sa nimi zaoberať z úradnej povinnosti (ex officio). Z ustanovenia § 120 ods. 1 vety tretej O.s.p. vyplýva súdu povinnosť vykonať aj iné dôkazy, ako navrhujú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (v znení platnom do 24. júla 2002) sa vyžaduje jeho predchádzajúce prerokovanie príslušným odborovým orgánom v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce. Povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonník práce formuluje ako hmotnoprávnu podmienku, nesplnenie ktorej v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje neplatnosť (absolútnu) okamžitého skončenia pracovného pomeru (viď napr. Najvyšší súd Slovenskej republiky sp.zn. 1 Cdo 72/2006, sp. zn. 5 Cdo 255/2008). (Ne)splnenie uvedenej hmotnoprávnej podmienky v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru predstavuje rozhodujúcu (nevyhnutnú) skutočnosť pre správne právne posúdenie veci. Je preto povinnosťou súdu i v konaní o odvolaní (v zmysle § 211 ods. 2 O.s.p. a § 213 ods. 5 O.s.p. v spojení s § 120 ods. 1 veta tretia O.s.p.) vykonať aj bez návrhu dokazovanie za účelom zistenia skutkových okolností potrebných pre posúdenie (ne)splnenia hmotnoprávnej podmienky v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce a prípadne na takto zistenú absolútnu neplatnosť prihliadať z úradnej povinnosti (bez námietky). Z obsahu spisu ale ani z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplýva, či a v akom rozsahu boli zisťované skutkové okolnosti prípadu o (ne)splnení hmotnoprávnej podmienky v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalovaným listom z 8. apríla 2002, čím došlo k založeniu vady konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p. na existenciu ktorej bol dovolací súd povinný prihliadať z úradnej povinnosti (§ 242 ods. 1 O.s.p.).

III. Z obsahu dovolania vyplýva, že dovolateľ namieta nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) pokiaľ tento považoval žalobcovu neprítomnosť v práci od 11. marca 2002 do 14. marca 2002 za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis ako mal správne použiť, alebo aplikoval správny predpis, ale ho nesprávne vyložil. Vzhľadom na viazanosť dovolacieho súdu uplatneným dovolacím dôvodom, predmetom dovolacieho prieskumu bolo posúdenie správnosti právneho záveru o naplnení podmienky porušenia pracovnej disciplíny žalobcom zvlášť

hrubým spôsobom, ktorá bola dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b/ a ods. 2 Zákonníka práce v znení platnom do 24. júla 2002 (ďalej len Zákonník práce).

Podľa § 68 ods. 1, 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov, b/ porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom. Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca 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 mesačnej lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvzúja pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

V preskúmvanej veci je potrebné zodpovedať, či neospravedlnenou absenciou v práci a nevykonávaním prác v čase od 11. marca 2002 do 14. marca 2002 v súlade s dohodnutým druhom práce podľa pracovnej zmluvy žalobca porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

O neospravedlненú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlненá absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom podľa § 68 ods. 1 písm. b/. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe.

K porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi sústavným menej závažným porušením pracovnej disciplíny, závažným porušením pracovnej disciplíny a porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (zvlášť hrubým spôsobom), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkciu ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu

a pod. (obdobne Najvyšší súd Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 12/2008, sp.zn. 3 Cdo 218/2007)

Iba porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

Odvolačný súd pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom zohľadnil neospravedlненú štvordňovú absenciu žalobcu na pracovisku (od 11. marca 2002 do 14. marca 2002) z dôvodu väzby a výkonu trestu odňatia slobody v R. a vzal zreteľ na porušenie pracovnej disciplíny žalobcom 31. mája 2000, pritom správne vychádzal z toho, že súd nie je viazaný stanoviskom žalovaného, ktorý v pracovnom poriadku neprítomnosť zamestnanca v práci považuje za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom (viď Zo súdnej praxe 6/2005 ZSP). Dovolací súd dodáva, že len z uvedených hľadísk nemožno osobitne považovať za správny záver odvolacieho súdu, že od žalovaného nebolo možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, a preto je potrebné s ním okamžite skončiť pracovný pomer, pritom bez právneho významu považoval skutočnosť, že žalobca ďalej vykonával pre žalovaného práce od 15. marca 2002. Dôvody, pre ktoré odvolací súd považoval neprítomnosť žalobcu na pracovisku v rozsahu štyroch dní (od 11. marca do 14. marca 2002) za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom nemožno považovať za úplné.

Dovolací súd vychádzajúc z doterajšej jednotnej súdnej praxe zdôrazňuje, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňuje 1/osoba zamestnanca, 2 /funkcia, ktorú zamestnanec zastáva (resp. pracovné zaradenie), 2/ jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností,

3/ spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, 4/ situácia, v ktorej k porušeniu došlo, 5/ dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, t.j. či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi napr. škodu a pod. Demonštratívny výpočet vyššie uvedených základných kritérií je rámcom objektívneho posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

Odvolaací súd sa z hľadiska stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny uvedenými a prípadne i ďalšími do úvahy prichádzajúcimi kritériami neriadil, tieto dôsledne neanalyzoval na podmienky konkrétneho prípadu i osobu zamestnanca, na niektoré z nich neprihliadal, čím vec nesprávne právne posúdil.

Odvolaací súd nevyhodnotil a nezohľadnil kritéria, ktoré vyplynuli z doterajších skutkových zistení a to, že 1/ žalovaný, vzhľadom na skôr poskytnutú dovolenku a neplatené voľno žalobcovi mal vedomosť o dôvode žalobcovej neprítomnosti na pracovisku v rozsahu štyroch dní, 2/ žalovaný na rovnaký dôvod (väzbu a výkon trestu) prihliadal v minulosti pri poskytovaní neplateného voľna i dovolenky žalobcovi, 3/ žalobca následne vykonával prácu u žalovaného od 15. marca 2002 a žalovaný mu jej výkon v pozícii pokladníka umožnil, 4/ nezaoberal sa dôsledkami porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, t.j. či a v akom rozsahu došlo u žalovaného v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny žalobcom (štvordňovou neprítomnosťou v práci) k vzniku škody alebo inej ujmy, 5/ komplexne nezhodnotil osobu žalobcu ako zamestnanca, 6/ nezohľadnil pracovné zaradenie žalobcu vo vzťahu k porušeniu pracovnej disciplíny, 7/ neuviedol, či a v akom rozsahu výkon väzby alebo trestu zohľadnil pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny. V porovnaní s dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov. Vzhľadom na skutkové zistenia súdu je zrejmé, že žalovaný do práce nastúpil 15. marca 2002 a k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany žalovaného došlo listom z 8. apríla 2002, je potrebné pri intenzite porušenia pracovnej disciplíny prihliadať aj na skutočnosť, že žalobca u žalovaného vykonával prácu v období od 15. marca 2002. Odvolaací súd nevážil a nevyhodnotil samostatne i vo vzájomnej súvislosti všetky relevantné kritéria nevyhnutné pre stanovenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom; stanovenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny v okolnostiach

konkrétneho prípadu nebolo v súlade so zákonom a nezodpovedalo doterajšej súdnej praxi (napr. Najvyšší súd Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 173/2006), preto je predčasný záver odvolacieho súdu, že stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom oprávňoval žalovaného k tomu, aby s ním okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Z uvedeného vyplýva, že konanie pred odvolacím súdom je zaťažené vadou v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p. a rovnako je daný dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., Najvyšší súd Slovenskej republiky preto zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 O.s.p.). Právny názor súdu, ktorý rozhodoval o dovolaní, je záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

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

V Bratislave dňa 29. apríla 2010

JUDr. Vladimír M a g u r a , v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia :

Adriána Borovská