

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 9Cdo/242/2021
Identifikačné číslo spisu: 5918201897
Dátum vydania rozhodnutia: 27.10.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Igor Belko
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:5918201897.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne S. R., nar. XX.XX.XXXX, bytom Š. XXX/XX, D. F., zastúpenej Mgr. Ing. Mariusom Hričovským, advokátom so sídlom Gorkého 15, Bratislava, proti žalovanému DALITRANS, s.r.o., so sídlom Veľké Bierovce č. 266, IČO: 36 298 883, zastúpenému JUDr. Vierou Novákovou, advokátkou so sídlom Janka Kráľa 7, Banská Bystrica, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom pod sp. zn. 10Cpr/42/2018, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č. k. 17CoPr/3/2020-192 z 8. októbra 2020, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaný nemá nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Nové Mesto nad Váhom rozsudkom č. k. 10Cpr/42/2018-160 z 20. februára 2020 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17. augusta 2018, určenia, že pracovný pomer medzi ňou a žalovaným trvá a zaplata náhrady mzdy vo výške 661,90 eura brutto od 19. augusta 2018 do rozhodnutia súdu. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je platné, obsahuje formálne a obsahové náležitosti potrebné pre platnosť tohto právneho úkonu a zároveň boli v konaní preukázané dôvody vymedzené v ustanovení § 68 ods. 1 Zákonníka práce. Výkonaným dokazovaním mal za preukázané, že žalobkyňa dňa 17. augusta 2018 na pracovisku žalovaného používala vulgárne výrazy na adresu svojich spoluzamestnancov, pričom išlo o vulgarizmy, ktoré boli spôsobilé vyvolať u druhého zamestnanca nemajetkovú ujmu do jeho osobnostných práv a taktiež vyvolať negatívny dopad vnímania žalovaného (ktorý sa zaoberá predajom pohonných hmôt) na trhu práce, pretože žalobkyňa uvedené vulgarizmy používala v predajni pred zákazníkmi, čo aj podľa pracovného poriadku žalovaného mohlo viesť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Žalobkyňa odmietla prevziať upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a pri tomto doručovaní opätovne používala ešte vulgárnejšie výrazy. Pokiaľ žalovaný za tejto situácie pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, tak to bolo v súlade so zákonom, pracovným poriadkom žalovaného a

požiadavkami na zamestnanca, ktorý morálne zlyhal a takéto konanie žalobkyne je možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pokiaľ išlo o používanie mobilného telefónu, v konaní bolo podľa prvoinštančného súdu preukázané, že mobilné telefóny na súkromné účely používali aj iní zamestnanci, pričom konkrétne v prípade žalobkyne nebolo preukázané, že používala telefón na súkromné účely a tak zanedbávala svoje pracovné povinnosti. O trovách konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku.

2. Krajský súd v Trenčíne na odvolanie žalobkyne rozsudkom č. k. 17CoPr/3/2020-192 z 8. októbra 2020 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Podľa odvolacieho súdu súd prvej inštancie dospel k vecne správne záveru o nedôvodnosti žaloby a potrebe jej zamietnutia. Odvolanie žalobkyne odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodné. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie dospel k záveru, že formálne podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru boli dodržané. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dané žalobkyňi písomne, bol v ňom skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru v súlade s § 70 Zákonníka práce, keď z obsahu okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo 17. augusta 2018 v spojení s jeho prílohou č. 1 je zrejmé, že dôvodom pre okamžité zrušenie pracovného pomeru bola skutočnosť, že žalobkyňa sa dňa 17. augusta 2018 neslušným, hrubo vulgárnym a oplzlým spôsobom vyjadrovala na adresu svojich spoluzamestnancov a nadriadených. Odvolací súd mal na základe vykonaného dokazovania za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyňi doručené v lehote podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Formálne podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce boli podľa odvolacieho súdu dodržané.

3. Odvolací súd sa zaoberal tým, či sa žalobkyňa dopustila konania, ktoré žalovaný označil ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda, či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Z rozsiahleho dokazovania (výsluchom svedkov) podľa odvolacieho súdu vyplynulo, že skutkový stav ustálený súdom prvej inštancie zodpovedá vykonaným dôkazom. Výpoveďami svedkýň bolo preukázané, že žalobkyňa sa dňa 17. augusta 2018 v predajni žalovaného pred zákazníkmi vulgárne vyjadrovala na adresu svojich spoluzamestnancov a nadriadených a vulgárne správanie žalobkyne voči jej nadriadeným sa ďalej stupňovalo. Odvolací súd vyslovil, že používanie takých hrubých výrazov a oplzlostí zo strany žalobkyne, aké bolo v konaní preukázané, je neprípustné vo vzťahu k zamestnávateľovi, nedá sa v žiadnom prípade na pracovisku tolerovať a nemožno ho vyhodnotiť inak ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko ide o správanie, ktoré je za hranicou slušnosti a nemožno ho tolerovať ani v bežných vzťahoch, nieto ešte vo vzťahu k zamestnávateľovi. Žalobkyňa sa navyše vulgárneho správania dopustila v predajni žalovaného aj priamo pred zákazníkmi, čo je neprípustné, pričom takéto správanie aj pracovný poriadok žalovaného v čl. 8 bod 4 písm. f) považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Nie je pritom podstatné pre rozhodnutie vo veci, či pracovný poriadok v znení, v akom bol predložený súdu, bol platný aj v termíne, kedy k porušeniu pracovnej disciplíny došlo a či žalobkyňa bola oboznámená s jeho znením, ako namietala v odvolaní, pretože podľa zaužívanej súdnej praxe nie je pre posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny pre súd závažné, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny definuje zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku. V súdnej veci bolo podľa odvolacieho súdu vykonaným dokazovaním nepochybné preukázané, že žalobkyňa porušila základnú povinnosť zamestnanca - správať sa slušne k svojim nadriadeným, a to dokonca v prevádzke zamestnávateľa, pričom, tak ako bolo už vyššie uvedené, išlo o netolerovateľné vulgárne správanie zo strany žalobkyne. Odvolací súd preto v súlade s právnym názorom súdu prvej inštancie dospel k záveru, že intenzita porušovania pracovnej disciplíny žalobkyne oprávňovala žalovaného k tomu, aby s ňou okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, preto boli splnené aj hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce.

4. Odvolací súd nepovažoval za dôvodnú ani námietku žalobkyne, že okamžité zrušenie pracovného pomeru nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov. Zo žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17. augusta 2018 vyplýva, že žalovaný požiadaval zástupcu zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobkyňi, pričom z

Oznámenia - prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru z rovnakého dňa vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované so zástupcom zamestnancov, ktorý uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru prerokoval osobne dňa 17. augusta 2018 a s okamžitým skončením pracovného pomeru súhlasí. K tomuto dôkazu, ktorý žalovaný predložil, žalobkyňa v priebehu konania pred súdom prvej inštancie nevzniesla žiadne výhrady v tom smere, že by súhlas zástupcu zamestnancov s prerokovaním okamžitého skončenia pracovného pomeru neprerokoval príslušný zástupca zamestnanca žalovaného, túto skutočnosť namietala až v odvolaní. Jedná sa tak zo strany žalobkyne o prostriedok procesného útoku, ktorý nebol uplatnený v konaní pred súdom prvej inštancie, teda o novotu v odvolacom konaní, ktorú v zmysle § 366 Civilného sporového poriadku možno v odvolaní použiť len z taxatívnych dôvodov, výslovne uvedených v § 366 Civilného sporového poriadku, pričom ani jeden z taxatívne vymenovaných dôvodov uvedených v § 366 písm. a) až d) Civilného sporového poriadku odvolací súd v danej veci nezistil.

5. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa a navrhla, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, alebo aby rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že určí, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer žalobkyne trvá a žalovaný je povinný uhradiť žalobkyňu náhradu mzdy vo výške 661,90 eura brutto od 19. augusta 2018 až do rozhodnutia súdu. Prípustnosť dovolania vyvodzovala z § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku. Namietala, že odvolací súd sa nevysporiadal so skutočnosťou, že žalovaný uložil žalobkyňu za to isté konanie dve sankcie, keď jej konanie vyhodnotil ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a následne s ňou okamžite rozviazal pracovný pomer. Odvolací súd sa podľa nej obmedzil len na strohé konštatovanie, že formálne podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru boli dané (bod 11 rozsudku). Dovolateľka tiež namietala, že súdy oboch inštancií sa nad rámec svojich povinností zaoberali údajným konaním, ktoré malo sprevádzať doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom toto nie je pre predmet sporu relevantné. Poukázala na to, že k splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Podľa názoru dovolateľky sa súdy mali obmedziť iba na prejednanie a dokazovanie súvisiace s konaním, ktoré je popísané v 1. písomnom upozornení (keďže iný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľ v zmysle požiadaviek zákona a bežnej súdnej praxe neuviedol), t. j. údajné používanie mobilného telefónu a údajné vulgárne správanie dňa 17. augusta 2018 o 7.44 hod. Podľa názoru dovolateľky ide o zásadnú právnu otázku, ktorá doteraz nebola riešená v praxi odvolacieho súdu a od jej vyriešenia závisí výsledok tohto sporu, t. j. ide o otázku, či v súvislosti s tým istým konaním, ktoré zamestnávateľ sám kvalifikuje ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, možno neskôr uložiť aj okamžité skončenie pracovného pomeru. Súdy oboch inštancií sa s touto právnou otázkou nijako nevysporiadali, pričom v tomto prípade ide podľa dovolateľky o kľúčovú otázku. Dovolateľka tiež namietala, že súdy oboch inštancií v dokazovaní nijakým spôsobom neprihliadli na doterajšiu súdnu prax (rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 4. februára 2016, sp. zn. 9Co/348/2014) a nezaoberali sa osobou zamestnankyne, jej postojom k práci ani skutočnosťou, že žalovanému nevznikla nijaká škoda.

6. Žalovaný sa k dovolaniu žalobkyne nevyjadril.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd dovolací (§ 35 Civilného sporového poriadku), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 Civilného sporového poriadku) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 Civilného sporového poriadku), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 Civilného sporového poriadku), bez nariadenia pojednávania (§ 443 Civilného sporového poriadku), dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je potrebné odmietnuť.

8. V zmysle § 419 Civilného sporového poriadku je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 Civilného sporového poriadku.

9. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania z § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku. Na to, aby dovolací súd mohol pristúpiť k meritórnemu dovolaciemu prieskumu rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 Civilného sporového poriadku.

10. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom). Relevanciu podľa citovaného ustanovenia má len právna (nie skutková) otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Musí ísť pritom o takú právnu otázku, ktorá bola podľa názoru dovolateľky odvolacím súdom vyriešená nesprávne (porovnaj § 432 ods. 2 Civilného sporového poriadku) a pri ktorej - s prihliadnutím na individuálne okolnosti prípadu - zároveň platí, že ak by bola vyriešená správne, súdy by nevyhnutne rozhodli inak, pre dovolateľa priaznivejším spôsobom.

11. Významným znakom otázky relevantnej v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku je jej zásadný právny význam. Otázkou zásadného právneho významu je otázka, ktorá je významná nielen pre tú ktorú prejednávajú právnu vec, ale aj zo širších hľadísk, najmä z hľadiska celkovej rozhodovacej praxe všeobecných súdov Slovenskej republiky (1 Cdo 132/2009, 2 Cdo 71/2010, 3 Cdo 51/2006, 4 Cdo 151/1998, 5 Cdo 1/2010, 7 Cdo 117/2011). Účelom § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku je dosiahnuť vyriešenie dosiaľ ešte nevyriešenej právnej otázky (a „zaplnením bielych miest doterajšieho rozhodovania dovolacieho súdu prispieť k vytvoreniu jeho ustálenej rozhodovacej praxe“).

12. Naostatok treba uviesť, že z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku je relevantná len otázka, ktorá kumulatívne vykazuje všetky vyššie uvedené znaky. Ak z týchto znakov chýba čo i len jeden, nemôže byť dovolanie procesne prípustné.

13. Vo vzťahu k prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku dovolací súd v súlade s vyššie uvedeným skúmal, či dovolateľka identifikovala takú právnu otázku, na vyriešení ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej viedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), či vymedzila jej podstatu a uviedla súvisiace právne úvahy spolu s dôvodmi, pre ktoré vzhľadla nesprávnosť právneho riešenia odvolacieho súdu, a dovolací súd zároveň ešte túto právnu otázku neriešil.

14. Právny záver odvolacieho súdu, ktorý odôvodňoval potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie o zamietnutí žaloby, spočíva v posúdení, či boli splnené formálne ako aj hmotnoprávne podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom ich splnenie odvolací súd posudzoval z hľadiska kritérií stanovených v § 68 a 70 Zákonníka práce a tieto normatívne ustanovenia na prejednávany prípad aplikoval. Pri posúdení dodržania formálnych podmienok považoval odvolací súd za relevantné, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v súlade s § 70 Zákonníka práce dané žalobkyni písomne, bol v ňom skutkovo nezameniteľne vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené v lehote podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Pre posúdenie oprávnenosti okamžitého skončenia pracovného pomeru považoval odvolací súd ďalej za relevantné, že vytýkané konanie bolo rozsiahlym dokazovaním žalobkyni riadne preukázané a že toto konanie (vulgárne vyjadrovanie žalobkyne dňa 17. augusta 2018 v predajni žalovaného pred zákazníkmi na adresu svojich spoluzamestnancov a nadriadených) bolo takej intenzity, že ho možno považovať za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, nakoľko používanie takých hrubých výrazov a oplzlostí zo strany žalobkyne, aké bolo v konaní preukázané, je neprípustné vo vzťahu k zamestnávateľovi, nedá sa v žiadnom prípade na pracovisku tolerovať a nemožno ho

vyhodnotiť inak ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko ide o správanie, ktoré je za hranicou slušnosti a nemožno ho tolerovať ani v bežných vzťahoch, nieto ešte vo vzťahu k zamestnávateľovi.

15. Pokiaľ teda dovolateľka namietala nesprávne právne posúdenie zásadnej právnej otázky, od vyriešenia ktorej závisí výsledok tohto sporu, t. j. či to isté konanie môže zamestnávateľ kvalifikovať ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a zároveň ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, dovolací súd musí konštatovať, že takto formulovanou otázkou sa odvolací súd nezaoberal a nezaujal vo vzťahu k nej právny názor a teda ani na nej nezaložil svoje rozhodnutie. Je zrejmé, že právna otázka, ako ju vymedzila dovolateľka vo svojom dovolaní, nepredstavovala otázku, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu (ako to vyžaduje ustanovenie § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku). Napokon sama dovolateľka v dovolaní konštatuje (a teda nespochybňuje), že súdy oboch inštancií sa touto právnou otázkou nezaoberali.

16. Dovolací súd preto uzatvára, že žalobkyňou uvádzaná dovolacia argumentácia nepredstavuje vymedzenie podstatnej právnej otázky tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku v spojení s § 432 ods. 2 Civilného sporového poriadku.

17. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dovolanie odmietol podľa § 447 písm. f) Civilného sporového poriadku.

18. V uznesení, ktorým bolo dovolanie odmietnuté nemusí dovolací súd rozhodnutie o trovách dovolacieho konania odôvodňovať (§ 451 ods. 3 veta druhá Civilného sporového poriadku).

19. Toto uznesenie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.