

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 1CoPr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8111224783  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 03. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Angelovič  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2014:8111224783.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jozefa Angeloviča a sudcov JUDr. Mariany Muránskej a JUDr. Daniely Babinovej, vo veci žalobcu: doc. Ing. B. P., PhD., nar. XX. X. XXXX, bytom O., ul. B. č. X, zastúpeného JUDr. Františkom Komkom, advokátom v Prešove, ul. Hlavná č. 27 a JUDr. Jánom Garajom, advokátom v Prešove, ul. Floriánova č. 2, proti žalovanému: Prešovská univerzita v Prešove, so sídlom Prešov, ul. 17. novembra č. 15, zastúpenému JUDr. Alojzom Naništom, advokátom v Prešove, ul. Sládkovičova č. 8, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov, č. k. 10Cpr 1/2011-224 z 18. 10. 2013 takto

### rozhodol:

P o t v r d u j e rozsudok okrem výroku o trovách konania.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa žalobcu v predmetnej veci zamietol a určil, že o trovách konania bude rozhodnuté v lehote 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Vychádzal zo zistenia, že v danom prípade bolo predmetom posudzovania intenzity porušenia pracovnej disciplíny konanie žalobcu spočívajúce v jeho neospravedlnenej absencii na pracovisku v dňoch 14. 6. 2011 až 24. 6. 2011. Je potrebné uviesť, že žalobca sa bez ospravedlniteľného dôvodu nezúčastňoval pracovného procesu, a teda mal absenciu v uvedených dňoch, nakoľko súd hodnotil len obdobie, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Doterajšia judikatúra jednoznačne považovala neospravedlnenú reťazovú absenciu zamestnanca na pracovisku za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Z hodnotenia osoby zamestnanca vyplynulo, že tento počas svojho pôsobenia v trvaní približne 5 rokov u zamestnávateľa nebol disciplinárne riešený a ani neboli vážnejšie výhrady voči jeho práci. Donedávna, v čase pred okamžitým skončením pracovného pomeru zastával funkciu prodekana, ktorej sa však vzdal v dôsledku preukázaných podozrení ohľadom autenticity jeho habilitačnej práce. Je nutné brať do úvahy pri hodnotení tohto prípadu aj to, že žalobca v tak vysokej funkcii sa dopustil plagiátorstva, čo podľa názoru súdu je u vysokoškolského pedagóga s tak dosiahnutým stupňom vedecko-pedagogickej hodnosti za nepripustné a jedná sa o konanie minimálne v rozpore s dobrými mravmi, ktoré nepochybne poškodzuje dobré meno a povesť zamestnávateľa. Z jeho mailovej komunikácie s odborovým zväzom nepochybne vyplynulo, že žalobca si bol vedomý v čase nástupu na „dovolenku“, teda v čase, keď odcestoval do N., že nemal podpísaný dovolenkový lístok zo strany jeho nadriadeného, čo nepochybne podľa názoru súdu súviselo s predchádzajúcim rozhodnutím žalobcu vzdať sa miesta prodekana práve v súvislosti s vyššie uvedeným konaním pri vypracovaní jeho vedeckej práce. Tento záver vyplýva z č. I. 167 spisu, kde žalobca uviedol, že nadriadený nereagoval na jeho žiadosť o podpísanie dovolenky, no napriek tomu oznámil, že nebude prítomný na pracovisku. Podľa názoru súdu jedná sa o úmyselné konanie žalobcu vysokej intenzity, ktoré spočíva v neplnení si žiadnych povinností zamestnanca počas pomerne dlhkej doby. Napriek tomu, že žalobca sa nenachádzal

na pracovisku, v skúškovom systéme mal zaznačené to, že skúša napriek tomu, že nemal daný súhlas na to, aby bol zastúpený na týchto skúškach, čo žalobca vysvetlil tým, že nemal vedomosť, ako má zmeniť tento počítačový systém. Podľa názoru súdu sa jedná o úmyselné konanie žalobcu, ktoré je neprípustné s plnením povinností vysokoškolského pedagóga, ktorý vykonáva skúšky u študentov nielen tým, že pripravuje testy a otázky pre ich vypracovanie, ale pokiaľ nie je osobne prítomný pri týchto skúškach, je v zmysle pracovného poriadku povinný o tom informovať svojho nadriadeného a urobiť tak len s jeho súhlasom, čo v danom prípade učené nebolo. Vzhľadom na charakter pracovného zaradenia žalobcu, ktorý ako vysokoškolský pedagóg nepochybne môže plniť časť svojich pracovných povinností aj v inom mieste, než jeho pracovisko poskytnuté mu zamestnávateľom, súd má za to, že ku vzniku konkrétnej škody u zamestnávateľa vo forme materiálnej ujmy, ktorá by mohla byť jednoznačne materiálne ocenená, nedošlo.

Žalobca napriek skutočnosti, že počas piatich rokov vykonával riadne svoje pracovné povinnosti bez nejakých problémov a nebol disciplinárne stíhaný, sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny vysokej intenzity, a to tým, že úmyselne bez podpísaného dovolenkového lístka sa nedostavil na pracovisko, mal vedomosť o tejto skutočnosti a až následne žiadal o započítanie času, ktorý strávil na pracovisku napriek podpísanej dovolenke v mesiaci apríl 2011 s časom, kedy nemal podpísanú dovolenku. Ako vyplýva aj z listinných dôkazov v mesiaci jún, je povinný zamestnávateľ ako vysoká škola vykonávať skúšky študentov, teda jedná sa o zakončenie celého akademického roka, preto, pokiaľ došlo k porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobcu tým, že sa bezdôvodne nedostavil na pracovisko práve v tomto období akademického roka, došlo k jeho porušeniu pracovnej disciplíny tak závažným spôsobom, že je daný dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru aj napriek skutočnosti, že sa jedná a výnimočný spôsob, kedy dochádza k najzávažnejšiemu postihu zamestnanca z pohľadu trvania jeho pracovnoprávneho vzťahu. Podľa názoru súdu nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca zamestnával počas trvania výpovednej lehoty pri zistení takého porušenia pracovnej disciplíny. Neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca na pracovisku v trvaní 11 dní je intenzívnym porušením pracovnej disciplíny, ktorému nemožno priznať súdnu ochranu vo forme vyhovieň žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru. Tento záver zodpovedá doterajšej súdnej praxi pri otázkach posudzovania absencie ako dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru v rozhodnutiach súdov v Slovenskej republike.

Z výpovede tajomníka fakulty, ako aj z výsluchu ostatných svedkov nevyplýval záver, že spôsob, na ktorý poukazoval žalobca ohľadom zámeny skutočne čerpanej a podpísanej dovolenky, nebol praxou v podmienkach organizácie, čím súd považoval jeho obranu za nedôvodnú.

Ani skutočnosť, že žalobca plnil svoje pracovné povinnosti v čase, keď mal riadne vypísanú dovolenku, a to v mesiaci apríl 2011, nemôže v porovnaní s ďalšími okolnosťami ospravedlniť správanie sa žalobcu.

Preto bolo potrebné žalobu v celom rozsahu zamietnuť vrátane nárokov mzdového charakteru.

Výrok o trovách konania odôvodnil ust. § 151 ods. 3 O.s.p.

Proti rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalobca. Poukázal na to, že strohé hodnotenie súdu, že zo strany zástupcov zamestnancov došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru v súlade s § 74 Zákonníka práce, nepostačuje. Je zrejme, že keď nebol dosiahnutý zámer na prvom zasadnutí, bolo nariadené druhé zasadnutie za účasti rektora.

Nemožno súhlasiť so záverom, že konanie žalobcu je úmyselným konaním vysokej intenzity, ktoré opodstatňuje okamžité skončenie pracovného pomeru. Samotný žalovaný uznal, že pochybenie nastalo na oboch stranách, pričom treba vziať zreteľ na to, že dňa 10. 6. 2011 žalobca ústne oznámil vedúcej katedry, že dovolenku si dočerpá v mesiaci jún.

Konanie žalobcu nemožno subsumovať pod konanie hrubo porušujúce pracovnú disciplínu. Išlo o konanie, ktoré sa nikdy na univerzite neopakovalo. Predmetná situácia nastala len v dôsledku nedorozumenia v rozhodnom čase, keď sa žalobca nachádzal v zahraničí a následne v K. na promóciách dcéry. Samotné hodnotenie osoby žalobcu je podstatná skutočnosť, ktorá vytvára celkový obraz o žalobcovi ako zamestnancovi, ktorý v minulosti disciplinárne postihnutý nebol a plnil si svoje povinnosti.

V mesiaci apríl 2011, kedy mal žalobca dovolenku, si plnil svoje pracovné povinnosti z dôvodu ich neodkladnosti a nachádzal sa na pracovisku. Tieto okolnosti súd prvého stupňa do úvahy nebral a účelovo na ne neprihliadol. Žalobca vycestoval na dovolenku v čase, keď štátne záverečné skúšky boli ukončené, na ktorých bol v plnej miere osobne účastný. Žalobca bol povinný vypísať na každý študijný predmet 5 skúšobných termínov. Termíny na deň 15. 6. 2011 a 22. 6. 2011, na ktoré súd v odôvodnení poukazuje, boli termínmi v poradí šiestym a siedmym. Ich vypísanie bolo prejavom dobrej vôle žalobcu a nie jeho povinnosťou. Skúšky prebiehali formou vypracovaného testu, na ktorom ako garant nemusel byť osobne prítomný, zapisovanie známok sa konalo prostredníctvom internetu. Všetky povinnosti mal žalobca takýmto spôsobom splnené.

Akékoľvek poukazovanie na prípadné plagiátorstvo vo vzťahu k habilitačnej práci žalobcu nie je namieste a nemá súvis s prejednávanou vecou. Je nepochopiteľné, ako súd môže tvrdiť, že žalobca v tak vysokej funkcii sa dopustil plagiátorstva. Pri odôvodnení rozhodnutia súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré svedčili v prospech žalovaného a skutočnosti svedčiace o opaku súd do rozsudku neuviedol. Na základe toho navrhol, aby odvolací súd rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Taktiež žalobca v odvolaní podanom jeho druhým právnym zástupcom poukazoval na to, že rozhodnutie súdu prvého stupňa neobsahuje riadne a vyčerpávajúce odôvodnenie. Nedostatkom riadneho a ústavne konformného odôvodnenia rozhodnutia súdu sa odníma účastníkovi možnosť konať pred súdom. Ak súd rieši právnu otázku tú istú alebo analogickú, ktorá už bola právoplatne vyriešená podstatne odchylným spôsobom bez toho, aby sa argumentačne vyrovnal so skoršími súdnymi rozhodnutiami, nekoná súd v súlade s princípom právnej istoty v zmysle čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a porušuje ústavné právo účastníka konania na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

Existujú rozhodnutia iných súdov (Okresný súd Trenčín, Najvyšší súd Slovenskej republiky v konaní pod sp. zn. 2MCdo 21/2009), z ktorých vyplýva, že účinky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením obsahuje náležitosti výpovede určené v čl. 61 ods. 2 Zákonníka práce. V predmetnom prípade táto žiadosť zamestnávateľa neobsahovala zákonom požadované náležitosti.

Pokiaľ ide o plagiátorstvo, toto nie je predmetom konania, a preto riešením tejto otázky nie je potrebné sa zaoberať.

Zamestnávateľ nikdy v prípade žalobcu nevypracoval plán dovoleniek, dovolenku žalobca nikdy nevyčerpal v tom - ktorom kalendárnom roku, zamestnávateľ nikdy neurčil zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku a takýto stav u zamestnávateľa chronicky pretrvával celé roky spätne u viacerých vedúcich zamestnancov.

Za kalendárny rok 2010 nemal žalobca vyčerpaných viac ako 34 pracovných dní dovolenky a o čerpanie dovolenky za rok 2010 požiadal až na základe výzvy tajomníka fakulty. Preto dňa 31. 3. 2011 vypísal dovolenkový lístok na čerpanie dovolenky od 1. 4. 2011 v trvaní 9 pracovných dní, pričom tento bol dekanom fakulty ako nadriadeným podpísaný a 2. 5. 2011 vypísal ďalší dovolenkový lístok na čerpanie dovolenky v počte 15 pracovných dní v mesiaci máj 2011, ktorý taktiež bol podpísaný dekanom fakulty. K čerpaniu dovolenky na základe vypísaných dovolenkových lístkov však nedošlo v plnom rozsahu. Je amorálne tvrdenie dekana fakulty, že pokiaľ som počas čerpania dovolenky sa zdržiaval na pracovisku a pracoval, bola to len moja záležitosť, táto okolnosť neobstojí, pretože v prípade takéhoto stavu bolo

povinnosťou nadriadeného takýto rušivý stav konvalidovať a neumožniť žalobcovi pracovať. K ničomu takému nedošlo, nadriadení o tomto stave vedeli a takýto stav znášali a trpeli. V inkriminovanom období od 14. 6. do 24. 6. 2011 mal žalobca nevyčerpanú dovolenku v počte 34 pracovných dní a nevyčerpanú dovolenku za rok 2011 taktiež v plnom rozsahu.

Preto čerpanie dovolenky z jeho strany, ako aj účasť na následných promóciách jeho dcéry po skončení dovolenky v K. vzhľadom na zaužívanú prax v podmienkach organizácie nemôžu byť vykazované ako neospravedlnená absencia v práci. Zo strany zamestnávateľa bola vyvinutá a realizovaná snaha znemožniť žalobcovi naďalej vykonávať jeho prácu, a to neobjektívne z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ale z iného dôvodu, teda uvereneného plagiátorstva. Na základe toho navrhol, aby odvolací súd rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu poukázal na to, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru je skutkovo vymedzený tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom. Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2MCdo 21/2009 z 30. 3. 2010 vyplýva, že pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedeným, je neplatné. Konkrétna forma prerokovania medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 237 Zákonníka práce závisí od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

Z obsahu odvolania možno usúdiť, že žalobca nespochybňuje, že porušil pracovnú disciplínu, ale namietá, že v jeho prípade neboli naplnené zákonné kritériá výnimočnosti a závažnosti, ktoré by odôvodňovali postup, ktorý zvolil žalovaný ako jeho zamestnávateľ.

Pracovný pomer, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy, bol z hľadiska práv a povinností účastníkov riadený Zákonníkom práce a zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov.

Podľa čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity v Prešove je zamestnanec povinný vypísať dovolenkový lístok najmenej 1 deň pred nástupom na dovolenku. Zamestnanec môže čerpať dovolenku len po podpísaní dovolenkového lístka priamym vedúcim zamestnancom pred nástupom na dovolenku, v opačnom prípade sa jeho neprítomnosť v práci považuje za absenciu. Dovolenkové lístky sa zakladajú k evidencii dochádzky.

Žalobca počas dvoch týždňov pred skončením letného semestra svojvoľne čerpal dovolenku a táto jeho neprítomnosť v práci bola počas skúšobného obdobia a v čase, keď mal byť na pracovisku a skúšať študentov.

Žalobca sa dopustil konania, ktoré bolo kvalifikované ako neospravedlnené zmeškanie práce a svojím konaním zavinene závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Na základe toho navrhol, aby odvolací súd rozsudok ako vecne správny potvrdil.

Odvolací súd prejednal vec podľa § 212 ods. 1, 2 O.s.p., a to bez nariadenia pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) a zistil, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

So zreteľom na obsah odvolania žalobcu v odvolacom konaní bol preskúmaný výrok napadnutého rozsudku, ktorým bola žaloba zamietnutá, pričom výrok, ktorým súd si vyhradil rozhodnutie o trovách

konania v lehote 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, ktorý odvolaním napadnutý nebol, v odvolacom konaní preskúmaný nebol, a to aj z toho dôvodu, že ide o výrok, ktorým sa iba upravuje vedenie konania (§ 202 ods. 3 písm. a) O.s.p.).

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu, na základe ktorého v rozhodujúcich smeroch právne významných pre rozhodnutie predmetnej veci správne zistil skutkový stav a vo veci aj správne rozhodol. V týchto rozhodujúcich smeroch skutkové zistenia súdu prvého stupňa zodpovedajú vykonanému dokazovaniu a odôvodnenie rozhodnutia má podklad v zistení skutkového stavu, aj keď nie je možné súhlasiť komplexne s celou argumentáciou uvedenou v odôvodnení rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase podania okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. účinného do 31. 8. 2011 pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) citovaného Zákonníka práce Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 písm. b) citovaného Zákonníka práce zamestnanec je povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Podľa § 74 citovaného Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity v Prešove dovolenkový lístok je zamestnanec povinný vypísať najmenej 1 deň pred nástupom na dovolenku. Zamestnanec môže čerpať dovolenku len po podpísaní dovolenkového lístka priamym vedúcim zamestnancom pred nástupom na dovolenku, v opačnom prípade sa jeho neprítomnosť v práci považuje za absenciu. Dovolenkové lístky sa zakladajú do evidencie dochádzky.

V predmetnej veci bolo nepochybne preukázané, že žalobca nerešpektoval čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity v spojení s § 81 písm. b) citovaného Zákonníka práce v tom zmysle, že odišiel na dovolenku v dňoch 14. 6. až 29. 6. 2011, a to bez toho, aby mal podpísaný dovolenkový lístok jeho nadriadeným a naplnil takto predpoklad oprávneného čerpania dovolenky. Na tejto okolnosti nemení nič ani fakt, že úmysel čerpania dovolenky oznámil svojej bezprostrednej nadriadenej, a to vedúcej katedry, na ktorej bol žalobca v predmetnom čase zaradený, pretože takéto oznámenie je vo vzťahu k čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity bez právneho významu. Povinnosťou žalobcu bolo vyčkať a overiť si, či oprávnená osoba - dekan fakulty mu dovolenku podpísal a takýmto spôsobom ju udelil, nakoľko žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu správne poukazuje na ust. § 100 a nasl. Zákonníka práce s tým, že čerpanie dovolení určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Okolnosť, že plán dovolenky eventuálne vypracovaný nebol, ako na to poukazuje žalobca vo svojom odvolaní, je bez právneho významu, pretože rozhodujúcim činiteľom je súhlas zamestnávateľa - v tomto kontexte

dekana fakulty s čerpaním dovolenky. Navyše v kritickom čase mal žalobca byť na pracovisku z dôvodu prebiehajúceho skúšobného obdobia a z dôvodu existencie skúšobných termínov, ktoré sám stanovil. V tomto ohľade tvrdenie žalobcu, že jeho prítomnosť na pracovisku sa nevyžadovala, je taktiež bez právneho významu. Napokon je potrebné poukázať na to, že pôvodná obrana žalobcu, ktorú prezentoval v skorších štádiách tohto konania spočívala v tom, že mal súhlas na započítanie dovolenky, ktorú čerpal v predchádzajúcom období v mesiacoch apríl a máj 2011, pričom v skutočnosti si plnil pracovné povinnosti na pracovisku a takýmto spôsobom mala byť kompenzovaná jeho neprítomnosť v spomínaných dňoch 14. 6. až 29. 6. 2011, preukázaná nebola, najmä vo svetle výpovede svedka Ing. C..

Okolnosť, že pôvodne v evidenčných podkladoch evidovaných v počítačovom systéme žalovaného bola neprítomnosť žalobcu kvalifikovaná ako čerpanie dovolenky, bola náležite vysvetlená v neskorších štádiách konania, a to výpoveďou svedkyne Ing. A., ktorá náležite objasnila, z akých dôvodov bola v informačnom systéme prvotne vykazovaná neprítomnosť žalobcu na pracovisku ako dovolenka. Išlo len o úmysel zabrániť eventuálnemu neoprávnenému kráteniu náhrady mzdy na strane žalobcu, ak by skutočne bola jeho neprítomnosť na pracovisku uznaná ako ospravedlnená, a teda ako čerpanie dovolenky.

V konaní bolo preukázané aj riadne prerokovanie predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo strany zástupcov zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, súd prvého stupňa dokazovaniu tejto okolnosti venoval počas dopĺňajúceho dokazovania náležitú pozornosť, vypočul v tomto smere celý rad svedkov, ktorí potvrdili, že najmä na druhom zasadnutí, ktoré sa konalo za prítomnosti rektora univerzity prof. M., bol tento orgán a jeho členovia, teda zástupcovia zamestnancov náležite oboznámení so zámerom žalovaného skončiť okamžite pracovný pomer so žalobcom a s dôvodmi tohto postupu. V tomto ohľade nemožno v postupe žalovaného vidieť rozpor s judikatúrou, o ktorej hovorí žalobca vo svojom odvolaní, a to najmä z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 2MCdo 21/2009. Je taktiež bez právneho významu to, že zasadnutie tohto orgánu zástupcov zamestnancov sa konalo celkom dvakrát, pričom pri prvotnom prerokovaní problematiky poukázal tento orgán na okolnosť, že chyba sa stala na oboch stranách, teda tak na strane zamestnanca, ako aj zamestnávateľa a neodporučil radikálne riešenie situácie v podobe okamžitého skončenia pracovného pomeru. Táto okolnosť, teda konkrétne vyjadrenie sa zástupcov zamestnancov k zámerom zamestnávateľa nie je právne významné, pretože § 74 citovaného Zákonníka práce zakotvoval len povinnosť zamestnávateľa prerokovať túto problematiku so zástupcami zamestnancov a eventuálnym stanoviskom orgánu zástupcov zamestnancov nebol zamestnávateľ viazaný. Zákon dokonca umožňuje právnu domnienku, že ak v lehote uvedenej v § 74 Zákonníka práce by k prerokovaniu vôbec nedošlo, platí právna domnienka, že k tomuto prerokovaniu došlo.

Vychádzať z náznakov uvedených v odvolaní žalobcu voči rozsudku súdu prvého stupňa spočívajúcich v tom, že zástupcovia zamestnancov mohli byť ovplyvnení na tomto druhom rokovaní v dôsledku prítomnosti rektora univerzity, je taktiež bez právneho významu. § 74 citovaného Zákonníka práce totiž ukladá priamo povinnosť zamestnávateľa prerokovať túto problematiku so zástupcami zamestnancov a toto nie je možné bez účasti štatutárneho zástupcu na takomto zasadnutí a bez výmeny názorov.

Predovšetkým z výpovede svedka M. jednoznačne vyplýva, že zástupcovia zamestnancov (Rada odborov) mala vedomosť o zamýšľanom skončení pracovného pomeru vo vzťahu k žalobcovi zo strany žalovaného. Na č. I. 172 sa nachádza aj žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

Za týchto okolností je potrebné súhlasiť so závermi súdu prvého stupňa v tom slova zmysle, že došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, ktorý si počínal neuvážene a spôsobil dlhodobú neospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku. Ide o obdobie dvoch týždňov a faktom zostáva v zmysle vyššie uvedeného, že podpísaný dovolenkový lístok, teda súhlas, či udelenie súhlasu na čerpanie dovolenky žalobca nemal, hoci Pracovný poriadok Prešovskej univerzity (čl. 16 bod 3) poznal, resp. mal poznať. Navyše (taktiež v zmysle vyššie uvedeného) doplnené dokazovanie na súde prvého stupňa potvrdzuje najmä ten fakt (bez ohľadu na to, aké predstavy mal, či postupy chcel voliť žalobca), že v kritickej dobe mal žalobca vytýčené termíny skúšok.

Všetky vyššie uvedené okolnosti nemožno v konečnom dôsledku zväziť a uzavrieť iným spôsobom, než tým, že skutočne ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v dlhodobej neprítomnosti na pracovisku bez podpísaného dovolenkového lístka.

Takýmto spôsobom bolo naplnené ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, po naplnení procesných okolností (§ 74 Zákonníka práce), pretože súd prvého stupňa správne konštatuje, že reťazová a dlhodobá neprítomnosť na pracovisku (absencia) je dôvodom na postup podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v podobe okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vyššie bolo naznačené, že nemožno súhlasiť so všetkými zisteniami súdu prvého stupňa a táto okolnosť sa týka jednoznačného tvrdenia súdu prvého stupňa uvedeného v odôvodnení jeho rozhodnutia v tom zmysle, že žalobca sa dopustil plagiátorstva ako osoba vo vysokej pedagogickej funkcii. Už v skorších štádiách tohto konania bolo naznačené, že skúmanie problematiky údajného plagiátorstva nie je predmetom konania a rozhodne nebolo vykonané dostatočné dokazovanie na závery, ktoré urobil súd prvého stupňa, navyše vo vzťahu k problematike, ktorá nie je bezprostredne právne významná pre rozhodnutie v predmetnej veci. Nemožno konštatovať, žeby bolo zhromaždených dostatok dôkazov na uzavretie údajného plagiátorstva na strane žalobcu a pre vyriešenie problematiky, ktorú je potrebné v tomto konaní riešiť, sú tieto okolnosti bez právneho významu. S touto časťou odôvodnenia rozhodnutia súdu prvého stupňa preto nemožno súhlasiť.

Ako však bolo vyššie naznačené, rozhodnutie vo veci samej zo strany súdu prvého stupňa je vecne správne, a preto postupom podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ho odvolací súd (okrem výroku o trovách konania) ako vecne správne potvrdil, pričom v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p. v ostatnom poukazuje na správne dôvody rozhodnutia súdu prvého stupňa okrem častí týkajúcich sa údajného plagiátorstva.

Pri rozhodovaní o trovách konania rozhodne súd prvého stupňa aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 224 ods. 4 O.s.p.).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.