

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 11CoPr/1/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8722203475  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 06. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: doc. JUDr. Peter Molitoris, PhD.  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8722203475.2

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu doc. JUDr. Petra Molitorisa, PhD. a členov senátu JUDr. Branislava Brezu a JUDr. Milana Majerníka v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.X.XXXX, bytom C. XXXX/X, XXX XX D., zastúpenej: JUDr. Andrej Pataky, advokát so sídlom Hlavné námestie 2, 060 01 Kežmarok, IČO: 42039738, proti žalovanému: Lidl Slovenská republika, v.o.s., so sídlom Ružinovská 1E, 821 02 Bratislava, IČO: 35 793 783, zastúpenému: bnt attorneys-at-law, s.r.o., so sídlom Cintorínska 7, 811 08 Bratislava, IČO: 35 886 978, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Poprad č.k. 20Cpr/19/2022-125 zo dňa 16. mája 2023, takto jednohlasne

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok súdu prvej inštancie a vec vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že žalobu zamietol. Žalovanému voči žalobkyni priznal právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

2. Vychádzal zo zistenia, že žalobkyňa pracovala u žalovaného v pracovnom pomere ako zástupkyňa manažéra predajne, a to na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.10.2013, v znení dodatku zo dňa 28.12.2021. Dňa 24.10.2022 pracovný pomer stále trval. Dňa 24.10.2022 bolo žalobkyni doručované okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v neplnení predpísaných pracovných postupov a zásad stanovených žalovaným a tiež v hrubo šikanóznom správaní voči podriadeným zamestnancom a nevhodnom správaní voči zákazníkom žalovaného, čo podľa žalovaného predstavuje dlhodobý a zásadný zásah do oprávnených hospodárskych a spoločenských záujmov zamestnávateľa, nakoľko neoprávnene ohrozuje obsadenosť pracovných miest podstatnej časti zamestnancov jedného z jeho pracovísk, ako aj jeho právo na ochranu dobrého mena žalovaného. Keďže porušovanie pracovnej disciplíny dosahuje neprimeranú intenzitu po dlhšiu dobu, v dôsledku čoho sú ohrozené záujmy a dobré meno žalovaného, žalovaný so žalobkyňou pracovný pomer skončil okamžitým skončením v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

3. Na takto zistený skutkový stav aplikoval ustanovenia § 42 ods. 1, § 47 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 1, ods. 2, § 70, § 77, § 81, § 178 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a ustanovenia čl. 6 ods. 1, čl. 8 a § 137 Civilného sporového poriadku a konštatoval, že v danom prípade sa žalobkyňa opakovane dopustila konania, ktoré je hrubo nevhodné, ponižujúce a neúctivé voči podriadeným, ostatným zamestnancom pobočky žalovaného a súčasne porušila predpisy stanovené žalovaným na zabezpečenie riadnej kontroly a riadneho chodu prevádzky. Nedodržaním predpísaného postupu bezpečnosti nakladania s hotovosťou v pokladni či predpísaného postupu pri vybavovaní reklamácie žalobkyňa spôsobuje žalovanému škodu, pričom nie je možné žalovanému uložiť povinnosť toto konanie strpieť. Rovnako tak nie je možné akceptovať nevhodné správanie sa žalobkyne voči ostatným zamestnancom prevádzky (i keď nie je presne špecifikované obdobie, v ktorom sa toto

správanie prejavilo), či dokonca zákazníkom žalovaného, nakoľko takéto nevhodné správanie sa je spôsobilé privodiť žalovanému trvalú až nenapraviteľnú ujmu na jeho oprávnených záujmoch. Súd prvej inštancie neprisvedčil tvrdeniam žalobkyne, že bola v zamestnaní šikanovaná, nakoľko pre svoje tvrdenia nepredložila žiaden dôkaz. List, ktorý podľa vlastného tvrdenia zaslala Inšpektorátu práce nie je nijako označený, nie je jasné komu a či vôbec bol odoslaný a neexistuje dôkaz o akejkoľvek reakcii naň. S prihliadnutím na skutočnosť, že inšpektorát práce má všetky oprávnenia podobné podnety preverovať a ukladať sankcie, je nelogické, aby v prípade takéhoto podnetu nezačal vôbec konať. Naopak predložená sťažnosť podpísaná zamestnancami žalovaného na pobočke v Kežmarku svedčí o nepravdivosti tvrdení žalobkyne a o nevhodnom správaní sa žalobkyne voči ostatným zamestnancom. Pokiaľ sa žalobkyňa správala k plneniu svojich pracovných povinností neuspokojivo a voči podriadeným zamestnancom a zákazníkom nevhodne, nie je možné od žalovaného zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu - zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby. Nakoľko žalobkyňa v konaní nepreukázala dôvody, pre ktoré by bolo množné konštatovať neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd žalobu zamietol.

4. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol v zmysle ust. § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

5. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podala žalobkyňa v zákonom stanovenej lehote odvolanie z dôvodov, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP) a súčasne rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP) namietajúc tú skutočnosť, že žalovaný sa v rámci repliky, ani po poučení súdom k žalobe nevyjadril a vykonal tak až na samotnom pojednávaní, kde predložil súdu sťažnosť, ktorá mala byť sčasti základom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, a na ktorú sa odvoláva v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 24.10.2022, avšak nepodpísanú, datovanú dňom 3.10.2022. Pred následným pojednávaním v samotnej veci bola podľa vyjadrenia súdu doručená sťažnosť zo dňa 3.10.2022 tentoraz už podpísaná jednotlivými zamestnancami, avšak s pozmeneným textom. Nie je zrejmé, ako sa súd vysporiadal s existenciou dvoch rôznych textov natoľko podstatnej listiny, ktorá bola podkladom pre okamžité skončenie pracovného pomeru a pre rozhodnutie súdu, keďže tento sa na obsah sťažnosti vo svojom rozhodnutí odvoláva. Doručené podanie zo strany žalovaného, podpísaná sťažnosť, nebola prvoinštančným súdom doručená žalobcovi na vyjadrenie alebo aspoň oboznámenie s touto listinou vopred, čím došlo jednoznačne k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý súdny proces.

6. Žalobkyňa ďalej namietala nedôsledné vyhodnotenie naplnenia formálnych podmienok platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V konaní nebolo ani vylúčením svedkov preukázané, že sa žalobkyňa pri doručovaní výpovede po otvorení dverí oboznámila s doručovanou listinou o okamžitom skončení pracovného pomeru, rovnako tak osoba E. F., podpísaná na doručovanej listine nebola osobne pri jej doručovaní žalobkyňi. Súd prvej inštancie sa nevysporiadal ani so skutočnosťou doručovania okamžitého pracovného pomeru už dňa 20.10.2022.

7. V ďalšom žalobkyňa namietala, že súd prvej inštancie nemohol konštatovať, že má preukázané zákonné okamžité skončenie pracovného pomeru, nakoľko nevyhodnotil hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru, doručovanie a prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce, ktoré súd posudzuje aj bez návrhu strán. Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu SR vyslovenom v rozhodnutiach sp.zn. 1Cdo/72/2006, sp.zn. 5Cdo/255/2008 povinnosť prerokovať so zástupcami okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonníka práce formuluje ako hmotnoprávnu podmienku, nesplnenie ktorej v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje absolútnu neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. K materiálnym alebo obsahovým podmienkam okamžitého skončenia pracovného pomeru sa súd vyjadril iba veľmi stroho a vo všeobecnosti, pričom nekriticky prevzal tvrdenia žalovaného z predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd nevyhodnotil z obsahového hľadiska každý jeden z dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru, či ho považuje za dôvodný najmä vzhľadom aj na ďalšie nepresnosti, ako napríklad spôsobenie škody žalovanému vo výške 13,95 eur, avšak s priloženým vyúčtovaním vo výške 19,45 eur, bez vysvetlenia nezrovnalostí, rovnako ako v prípade predloženia reklamačného protokolu bez podpisu žalobkyne, pričom vždy mala vzniknúť žalovanému škoda, pričom samotná svedkyňa D. uviedla, že škodová komisia nezasadala, teda nie je jasné na základe čoho bolo priznané manko zamestnancovi, žalobkyňi. Súd prvej inštancie vo svojom

rozhodnutí nevysvetlil, ako uvažoval pri posudzovaní intenzity porušovania pracovnej disciplíny, ktorá v zmysle platnej judikatúry 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. 3Cdo/12/2008, sp.zn. 3Cdo/218/2007).

8. Žalobkyňa navrhla, aby odvolací súd v zmysle § 389 CSP rozhodnutie zrušil v celom rozsahu a vrátil vec súdu prvej inštancie na nové prejednanie a rozhodnutie. Zároveň si uplatnila trovy konania vo výške 100 %.

9. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne uviedol, že rozsudok predstavuje zákonné, správne a náležité odôvodnené rozhodnutie vo veci samej, ktoré netrpí vadami špecifikovanými v odvolacích dôvodoch ani inými vadami, odvolanie žalobkyne je v plnom rozsahu nedôvodné. Vo vzťahu k materiálnym podmienkam okamžitého skončenia pracovného pomeru poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR publikované pod R 190/1999, podľa ktorého, ak súd pri skúmaní rozhodnutia zamestnávateľa zistí, že jedno z viacerých porušení pracovnej disciplíny, za ktoré bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer, nie je dokázané, sám posudzuje, či ostatné porušenia pracovnej disciplíny ešte odôvodňujú okamžité skončenie pracovného pomeru. V predmetnom prípade podľa názoru žalovaného boli preukázané viaceré čiastkové porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, ktoré by aj samy osebe postačovali na platné okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného. Navrhoval, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil a priznal žalovanému proti žalobkyni nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania.

10. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie proti rozsudku bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 CSP a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné.

11. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov spočívajúcich v námietke nesprávnych skutkových zistení a nesprávneho právneho posúdenia, to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II. ÚS 78/05).

12. K námietke žalobkyne o tom, že žalovaný listinné dôkazy predložil až na pojednávaní dňa 11.4.2023 a v tom čase sa aj k žalobe prvý krát vyjadril odvolací súd uvádza, že táto skutočnosť síce vyplýva zo súdneho spisu, nemá však za následok nezákonnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie. Žalovaný bol vyzvaný na vyjadrenie uznesením súdu prvej inštancie z 13.1.2023, ktoré mu bolo doručené 16.1.2023. Na toto uznesenie žiadnym spôsobom nereagoval, hoci bol riadne poučený v zmysle § 153 CSP. K žalobe sa žalovaný vyjadril až na prvom pojednávaní vo veci samej, kedy aj predložil listinné dôkazy. Postup súdu, ktorým žalovanému umožnil vyjadriť sa a predložiť dôkazy na pojednávaní podľa odvolacieho súdu neodporuje ustanoveniam Civilného sporového poriadku o dokazovaní ani zásade kontradiktórnosti konania. Podľa § 153 v spojení s § 149 CSP súd síce nemusí prihliadnuť na prostriedky procesného útoku a obrany, ktoré neboli uplatnené včas a mohli byť uplatnené už skôr, neznamená to však, že súd takéto prostriedky v podobe vyjadrení a dôkazov pripustiť nesmie. Pokiaľ teda súd prvej inštancie umožnil, aby žalovaný reagoval na žalobu predložením listinných dôkazov na pojednávaní a zároveň zabezpečil doručenie týchto listinných dôkazov aj žalobkyni, postupoval v súlade s § 185 ods. 1 CSP a § 187 ods. 1 CSP, v zmysle ktorých súd, ktorý má právomoc vo veci konať, má právomoc posúdiť aj to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa dôkaz zabezpečí (I. ÚS 52/03).

13. K námietke o nedoručení v poradí druhej (podpísanej) verzie hromadnej sťažnosti zo dňa 3.10.2022 žalobkyni odvolací súd konštatuje, že zo súdneho spisu naozaj nevyplýva doručenie tohto listinného dôkazu žalobkyni. Odvolací súd však v tejto súvislosti akcentuje, že pre naplnenie odvolacieho dôvodu

spočívajúceho v znemožnení strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1, písm. b) CSP) je nevyhnutné kumulatívne splnenie troch znakov, ktorými sú: 1/ nesprávny procesný postup súdu, 2/ tento nesprávny procesný postup znemožnil strane realizovať jej patriace procesné práva a zároveň 3/ intenzita tohto zásahu dosahovala takú mieru, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Nie každé procesné pochybenie má vždy za následok porušenie práva na spravodlivý proces s nevyhnutnosťou zrušenia celého rozhodnutia. Nevyhnutnou podmienkou, aby rozhodnutie súdu prvej inštancie pri odvolacom prieskume obstálo je, aby ako celok vykazovalo znaky spravodlivosti. Nie je zrejmé, či a ako odvolateľkou tvrdená nesprávnosť v procesnom postupe súdu prvej inštancie viedla k ujme na jej právach, pri konštatovaní nesprávnosti procesného postupu súdu prvej inštancie totiž nedeklarovala vznik žiadnej konkrétnej ujmy. Preukázanie (existencia) konkrétnej ujmy na právach odvolateľa je podmienkou úspešného posúdenia intenzity zásahu do práva na spravodlivý proces odvolacím súdom. V danom prípade je významnou skutočnosťou to, že obsah listín doručených žalovaným po pojednávaní dňa 11.4.2023, bol oboznámený súdom na pojednávaní dňa 2.5.2023 v prítomnosti žalobkyne aj jej právneho zástupcu. K podstatnému obsahu tohto dôkazu teda mala žalobkyňa dostatočný priestor na vyjadrenie a reakciu.

14. Žalobkyňa v odvolaní ďalej namieta nesplnenie hmotnoprávnej podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru spočívajúcej v predošlom prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 74 ods. 1 Zákonníka práce), ako aj to, že súd prvej inštancie sa osobitne touto otázkou nezaoberal. Odvolací súd k tomu uvádza, že súd prvej inštancie sa touto otázkou osobitne nezaoberal, keďže nebola žalobkyňou v priebehu konania na súde prvého stupňa namietaná. Žalobkyňa túto námietku vznesla až v rámci svojho odvolania. Keďže žalobkyňa v rozpore s § 320 CSP neuplatnila prostriedok procesného útoku včas, teda do rozhodnutia prvoinštančného súdu vo veci samej, a odvolací súd nezistil žiaden dôvod v zmysle § 366 CSP, pre ktorý by mohol toto nové skutkové tvrdenie žalobkyne ako prostriedok jej procesného útoku akceptovať v odvolacom konaní, a žalobkyňa ani žiaden takýto dôvod netvrdila, ani odvolací súd na túto námietku v rámci odvolacieho konania neprihliadal.

15. Z hľadiska rozhodnutia o odvolaní žalobkyne považoval odvolací súd za zásadnú námietku tú, podľa ktorej sa súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí dostatočne nevysporiadal s prostriedkami procesného útoku žalobkyne, preto je jeho rozhodnutie nepreskúmateľné a arbitrárne.

16. Pokiaľ ide o otázku zákonnosti procesu doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý žalobkyňa v žalobe rozporovala po stránke skutkovej, ako aj právnej, súd prvej inštancie iba stručne konštatoval nespornosť procesu doručovania dňa 24.10.2022, žiadnym spôsobom sa však nezmenil o tom, na základe akých zákonných ustanovení namietaný spôsob doručovania považoval za súladný so zákonom a aké následky z daného spôsobu doručovania vo vzťahu k žalobkyňi vyvodil.

17. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia vôbec nezodpovedal ani ďalšie kardinálne otázky, ktorých posúdenie je nevyhnutné pre spravodlivé a zákonné rozhodnutie o žalobe. Ide najmä o zodpovedanie otázky dodržania subjektívnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj otázky, prečo porušenia pracovnej disciplíny, ktoré boli žalobkyňi vytknuté v okamžitom skončení pracovného pomeru, považoval súd za natoľko intenzívne, aby predstavovali závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru.

18. Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov 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 lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

19. Dvojmesačná lehota má charakter subjektívnej lehoty a začína plynúť okamihom, keď zamestnávateľ zistí dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, t. j. keď tento dôvod zistí ktorýkoľvek z nadriadených zamestnancov. Začiatok plynutia tejto lehoty je teda daný okamihom vedomosti o dôležitom dôvode, teda zistenia tohto dôvodu. Lehota uvedená v ustanovení § 68 ods. 2 Zákonníka práce nie je poriadková lehota, ale prekluzívna, čo znamená, že ak zamestnávateľ zmešká túto lehotu, je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Táto lehota je taká krátka preto, aby zamestnávateľ neotáľal a nespoliehal sa na to, až kým dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zistí iný orgán,

napriek tomu, že ľahko tak môže urobiť sám. (Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 23.2.2022, sp. zn. 4Cdo/239/2020)

20. V danom prípade je z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.10.2022 možné zistiť, že žalovaný ako zamestnávateľ vymedzil dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru 1/ obsahom hromadnej sťažnosti zamestnancov zo dňa 3.10.2022 a ôsmimi incidentmi tam uvedenými z obdobia roka 2022; 2/nesprávnym vybavením reklamácie zo dňa 29.9.2022 v rozpore s vnútorným predpisom zamestnávateľa, ku ktorému bola žalobkyňa osobitne školená, s následkom vzniku škody vo výške 49,99 eur; 3/vykonaním vyúčtovania pokladnice bez prítomnosti nadriadeného dňa 15.10.2022, v rozpore s interným predpisom zamestnávateľa a so zistením diferencie v sume 13,95 eur. Z obsahu listiny tiež vyplýva, že vyššie popísané konania sú podľa zamestnávateľa vážnym a dlhodobo pretrvávajúcim porušením povinností zamestnanca. Osobitne ide o hrubo šikanózne správanie voči podriadeným zamestnancom a zákazníkom, ktoré dlhodobo a zásadne zasahuje do oprávnených hospodárskych a spoločenských záujmov zamestnávateľa, keďže neoprávnene ohrozuje obsadenosť pracovných miest a právo zamestnávateľa na ochranu jeho dobrého mena.

21. Pokiaľ ide o incidenty so zamestnancami popísané v hromadnej sťažnosti zo dňa 3.10.2022, tieto sú z hľadiska obdobia vymedzené iba veľmi neurčito, napr. „v priebehu roka 2022“ (prípady pod bodom 1, 2, 5), resp. mesiacmi roka 2022 (január, február, marec, september). Samotné dátumy jednotlivých incidentov nie sú pre plynutie subjektívnej dvojmesačnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce určujúce a s ohľadom na okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 24.10.2022 neatakujú ani uplynutie objektívnej jednoročnej prekluzívnej lehoty. Významným je však to, že súd prvej inštancie svoj záver o závažnosti porušenia pracovnej disciplíny odôvodnil komplexným poukazaním na dlhodobo nežiaduce a nevhodné správanie žalobkyne. Súd teda nekonštatoval, ktorý z troch dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru (osem prípadov nevhodného správanie voči zamestnancom a klientom, zistené manko, škoda spôsobená nesprávnym vybavením reklamácie) považoval za natoľko závažný, aby odôvodňoval voči žalobkyňi postup podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ale vyhodnocoval ich vo vzťahu k osobe žalobkyne vo vzájomne sa ovplyvňujúcom a podmieňujúcom vzťahu. Pokiaľ teda súd považoval za rovnako významný dôvod odôvodňujúci závažnosť porušenia pracovnej disciplíny aj prípady hrubo nevhodného, ponižujúceho, a neúctivého konania žalobkyne voči podriadeným a zákazníkom popísané v okamžitom skončení pracovného pomeru, bolo jeho povinnosťou ustáliť aj vo vzťahu k tomuto dôvodu otázku uplynutia alebo neuplynutia subjektívnej prekluzívnej dvojmesačnej lehoty. Z obsahu hromadnej sťažnosti zo dňa 3.10.2022 sa javí, že o týchto prípadoch sa zamestnávateľ dozvedel až z tejto žiadosti, výpovede svedkov G. D. a A. E. H. tomuto nenasvedčujú. Napríklad je možné uviesť, že svedkyňa D. vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 2.5.2023 uviedla: „tam potom bola tá sťažnosť zamestnancov, ktorú sa zamestnanci pokúšali doručovať nášmu vedeniu, tam som ešte nebola vtedy ja manažérka ani pán H. nebol regionálny manažér. ...My keď sme prišli, tak sa tam zas nejaké veci nazbierali, čo doplnili a potom v októbri nám ju doložili ako oficiálnu sťažnosť.“ Taktiež z jej odpovedí na otázky právneho zástupcu žalobkyne vyplýva, že svedkyňa D. nastúpila na pracovnú pozíciu vedúcej predajne v júni 2022, pričom k otázke preverovania jednotlivých skutkov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedla, že „o niektorých tých posledných som vedela aj ja, lebo to sa mi priamo sťažovali zamestnanci, tie predchádzajúce sme preberali aj s bývalým manažérom“. Obdobne svedok H. na rovnakom pojednávaní uviedol: „Sťažnosť, ktorá bola podaná zamestnancami, viac menej ona bola podaná skôr.“

22. Už citované časti výpovedí svedkov vo významnej miere nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ sa o viacerých pochybeniach žalobkyne zrejme dozvedel podstatne skôr, než až z oficiálnej hromadnej sťažnosti zo dňa 3.10.2022. Právna povaha lehôt na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru je prekluzívneho charakteru, čo znamená, že na rozdiel od premlčacích lehôt súd musí z úradnej povinnosti prihliadať na ich uplynutie, a teda aj vysporiadať sa so skutočnosťami rozhodujúcimi pre záver o tom, či právo (v tomto prípade zo strany zamestnávateľa), bolo uplatnené včas. Ich uplynutím totiž toto právo zaniká, čo má za následok právo druhého účastníka tohto vzťahu, domáhať sa na súde vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, k uplatneniu ktorého došlo aj v konkrétnostiach danej veci. Bolo teda povinnosťou súdu prvej inštancie v rámci hodnotenia stranami navrhnutých a vykonaných dôkazov skúmať ex offa aj otázku dodržania prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce a v tomto smere svoje rozhodnutie aj riadne odôvodniť, tak pokiaľ ide o ustálenie skutkových zistení, ako aj o ich právne posúdenie vo vzťahu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobkyne.

23. Súd prvej inštancie tiež žiadnym spôsobom neuvádza, na základe akých východísk dospel k záveru o tom, že vytykané konanie žalobkyne v bodoch 1 -3 okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo natoľko závažným porušením pracovnej disciplíny, že neumožňovalo iný postup, než postup podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

24. Zákonník práce okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru a vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre jeho účastníkov, by sa tento dôvod skončenia pracovného pomeru mal v praxi uplatňovať len vo výnimočných prípadoch. I v zmysle ustálenej judikatúry okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby (rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/122/2015, 5Cdo/95/2009, 3Cdo/173/2006, 3Cdo/12/2008, 3Cdo/218/2007).

25. 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 postihnutelné 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 menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), 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, 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. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny 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 špecifická 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 (k tomu napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/17/2011 zo dňa 14.11.2016).

26. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku v zásade iba veľmi stroho konštatuje, že žalobkyňa sa dopustila konania, ktorým spôsobila žalovanému škodu a preto nie je možné žalovanému uložiť povinnosť toto konanie strpieť. Súd však nedal žiadnu odpoveď, ako k tomuto záveru dospel. V odôvodnení rozhodnutia absentuje odpoveď na otázku, prečo nebolo možné vytykané nedostatky v konaní žalobkyne sankcionovať napr. odvolaním z funkcie zástupkyne vedúcej predajne, pokiaľ podstatná časť jej vytykaných pochybení súvisí s nevhodným správaním voči podriadeným zamestnancom, taktiež z rozhodnutia nevyplýva, z akých dôvodov nebolo možné vo vzťahu k žalobkyni pristúpiť k výpovedi zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, prípadne vyvodením zodpovednostných vzťahov s ohľadom na dohodu o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 a nasl. Zákonníka práce (prihliadnuc na výšku spôsobenej škody, ktorá sa s ohľadom na zamestnávateľa javí ako bagateľná). Súd sa tiež v kontexte hodnotenia dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nijak nevysporiadal s osobou žalobkyne ako zamestnanca, ktorý bol v pracovnom pomere u

žalovaného od roku 2013, teda ku dňu skončenia pracovného pomeru 9 rokov a je blízko dôchodkového veku. Odvolací súd tiež z preskúmaného rozhodnutia nezistil, z akého dôvodu považoval incidenty medzi žalobkyňou a ostatnými zamestnancami prezentované žalovaným medzi dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru za „spôsobilé privodiť žalovanému trvalú až nenapraviteľnú ujmu na jeho oprávnených záujmoch“, pokiaľ z výpovedí svedkov – vedúcich zamestnancov žalovaného vyplynulo, že o uvedených (a aj ďalších) incidentoch mal byť žalovaný informovaný dlhodobo (svedok H. uvádza od roku 2020), avšak tieto incidenty ani po skorších sťažnostiach zamestnancov nijak neriešil (čo vyplýva aj z výpovedí svedkov). Aj zo zápisnice z kritického pohovoru zo dňa 7.10.2022 vyplýva, že jeho predmetom bolo iba riešenie sťažnosti zákazníčky zo dňa 6.9.2022 a nie aj, v tom čase už zamestnávateľovi známej, hromadnej sťažnosti zamestnancov zo dňa 3.10.2022. Za daných okolností ostáva neodôvodnený záver súdu prvej inštancie o tom, že žalobkyňu nebolo možné zamestnávať už ani po dobu plynutia výpovednej doby.

27. Vydaním nepreskúmateľného rozhodnutia sa strane sporu odníma možnosť v odvolacom konaní brániť svoje práva a oprávnené záujmy, nakoľko je problematické zaujímať stanoviská k nezrozumiteľnému alebo nedostatočne zdôvodnenému rozhodnutiu.

28. Obsahové náležitosti rozsudku určuje ust. § 220 CSP. Ich správnosť a úplnosť je predpokladom vykonateľnosti a preskúmateľnosti rozhodnutia. Podľa ustanovenia § 220 ods. 2 CSP, v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

29. Štruktúra odôvodnenia rozhodnutia je v priamej spojitosti so základným právom na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Ak súd pri odôvodňovaní rozhodnutia nepostupuje spôsobom, ktorý záväzne určuje ustanovenie § 220 ods. 2 CSP dochádza nielen k tomu, že rozhodnutie je nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov alebo pre ich nezrozumiteľnosť, ale aj k tomu, že základné právo na súdnu ochranu nie je naplnené reálnym obsahom. Konanie a rozhodovanie všeobecných súdov sa uskutočňuje v predpísanom ústavnom a zákonnom rámci, rešpektovanie ktorého vylučuje svojvôľu v ich postupe, pričom vylúčenie svojvôle sa zabezpečuje viacerými prostriedkami, vrátane ich povinnosti svoje rozhodnutia odôvodniť. Odôvodnenie rozhodnutí dovoľuje účastníkom konania posúdiť ako súd v ich veci vyložil a aplikoval príslušné predpisy a akými úvahami sa spravoval pri svojom rozhodovaní o veci.

30. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd postupom podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP rozhodol tak, že zrušil rozsudok a vec vracia kauzálnu príslušnému súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, nakoľko nedostatočne odôvodnené rozhodnutie je potrebné hodnotiť ako nesprávny procesný postup súdu, ktorým bolo znemožnené žalobkyňi, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces.

31. Úlohou súdu prvej inštancie po vrátení veci bude opätovne vec prejednať a rozhodnúť s prihliadnutím na skutočnosti, ktoré vyplynuli z doposiaľ vykonaného dokazovania, resp. ktoré vyplynú z prípadných ďalších dôkazov navrhnutých stranami sporu. Následne po ustálení skutkového stavu súd prijme záver k otázke, či zo strany žalovaného došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, teda, či boli splnené formálne aj materiálne podmienky platnosti takéhoto právneho úkonu. Súd prvej inštancie na základe takto zistených skutočností vo veci rozhodne tak, aby rozhodnutím nedošlo k porušeniu práva na spravodlivý proces tým, že by svoje rozhodnutie dostatočne jasne, zrozumiteľne a preskúmateľne neodôvodnil. Súd bude v odôvodnení svojho rozhodnutia dbať na to, aby sa riadne vysporiadal s otázkou uplynutia prekluzívnych lehôt podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k dôvodom skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, s posúdením intenzity zistených porušení pracovnej disciplíny vo vzťahu k osobe žalobkyne a okolnostiam, za ktorých k takýmto porušeniam došlo a s otázkou, či dosahovaná intenzita porušení pracovnej disciplíny bola dostatočná na záver o tom, že vo vzťahu k žalobkyňi nebolo možné ďalšie zamestnávanie ani na dobu výpovednej lehoty.

32. Prvoinštančný súd, ktorý je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP) v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

33. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustné odvolanie.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).