

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/3/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1318205705
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 10. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Harvancová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1318205705.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Harvancovej a členov senátu Mgr. Adely Unčovskej a Mgr. Niny Dubovskej, v právnej veci žalobcu: W. V., N. XX.XX.XXXX, C. A. S.R. X, A., zastúpený: JUDr. Matej Marhavý, advokát, so sídlom Šafárikovo nám. 4, 811 02 Bratislava, proti žalovanému: Packeta Slovakia s.r.o., IČO: 48 136 999, so sídlom Kopčianska 3338/82A, 851 01 Bratislava, zastúpený: MATHISON legal s.r.o., IČO: 46 079 882, so sídlom Galvániho 15/B, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 20.10.2021, č.k. 61Cpr/16/2018-127, takto

rozhodol:

- I. Medzitýmný rozsudok súdu prvej inštancie sa p o t v r d z u j e.
- II. Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu

odôvodnenie:

1. Napadnutým medzitýmnym rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 medzi žalobcom a žalovaným je neplatné, s tým, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom nároku.

2. Súd prvej inštancie rozhodnutie právne odôvodnil ust. § 1 ods. 4, § 7 ods. 1, § 11 ods. 1, § 17 ods. 2, § 36, § 37, § 38 ods.1,2, 4, § 42 ods. 1, § 46, § 47, § 59 ods. 1 písm. c), § 68 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 2, § 70, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 122 ods. 1, § 122 ods. 1,2 a 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), § 151 ods. 1, § 214, § 316 ods. 1, § 322 zákona č. 160/2015 Z.Z. Civilný sporový poriadok(ďalej len „C.s.p.“). Konštatoval, že žaloba bola podaná v zákonom ustanovenej prekluzívnej hmotnoprávnej dvojmesačnej lehote. Vecne rozhodnutie odôvodnil tým, že mal za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa dané žalobcovi ako zamestnancovi na základe písomnosti zo dňa 16.07.2018 nenapíňal zákonný postup a náležitosti pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Vychádzajúc z ust. § 70 Zákonníka práce ustálil, že v predloženej písomnosti okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 neboli vymedzené dostatočne určito a zrozumiteľne dôvody okamžitého skončenia. Majúc za to, že dôvod uvedený žalovaným v okamžitom skončení pracovného pomeru nebol konkrétne a skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom alebo dodatočne skutkovo meniť. I keď žalovaný v priebehu súdneho konania začal uvádzať konkrétnejšie dôvody a okolnosti skončenia pracovného pomeru (napríklad uvedením konkrétnych dátumov, kedy žalobca mal porušiť pracovnú disciplínu), konkrétne osoby, ktoré by sa k uvedenému skončeniu pracovného pomeru a okolnostiam vedeli vyjadriť a konanie žalobcu preukázať. Upriamil pozornosť na to, že dôvody opísané žalovaným v priebehu súdneho konania nemôžu konvalidovať neurčitost' a absenciu nezameniteľného

skutkového písomného vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, ako sa to snažil preukazovať v konaní žalovaný, ktorý až v súdnom konaní začal poukazovať na konkrétne časy, kedy mal žalobca napríklad nedovolené opustiť pracovisko a uvedené mienil preukazovať prehratím kamerových záznamov alebo výsluchom povereného zamestnanca žalovaného či výsluchom svedkov. Nakoľko z okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 nevyplývalo, kedy malo k takémuto konaniu, respektíve k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny dôjsť a akým konkrétnym spôsobom, súd prvej inštancie nemohol posúdiť ani dodržanie prekluzívnej hmotnoprávnej lehoty takéhoto okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 36, § 68 ods. 2 Zákonníka práce). Vzhľadom na uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 medzi žalobcom a žalovaným je neplatné. Nakoľko súd prvej inštancie rozhodol medzitýmnym rozsudkom, rozhodol, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku.

3. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný dôvodiac ust. § 365 ods. 1 písm. b), e) a h) C.s.p.. Namietal, že jasne a zrozumiteľne vymedzil dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bola (i) opakovaná, neospravedlnená absencia na pracovisku, ktorú je možné doložiť kamerovými záznamami, z ktorých je zrejme bezdôvodné opustenie pracoviska v pracovnej dobe bez vedomia a súhlasu nadriadeného a (ii) vykonávaním pracovných povinností v rozpore s pokynmi zamestnávateľa - napriek pracovnému zaradeniu na pozíciu „Vedúci rannej zmeny“, Žalobca ako zamestnanec bez vedomia žalovaného ako zamestnávateľa mimo pracovnej doby užíval služobné motorové vozidlo, k čomu nebol žiadnym spôsobom oprávnený ani poverený a užíval ho na účely bez súvislosti s plnením pracovných povinností. Mal za to, že vyššie uvedené skutkové vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa je dostatočné a nie je ho možné zamedziť s iným dôvodom, nakoľko je jednoznačne a nesporne zrejme, čoho sa žalobca dopustil, ako konkrétne konal. Dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru je (i) opakovaná, neospravedlnená absencia žalobcu na pracovisku a (ii) vykonávanie pracovných povinností v rozpore s pokynmi zamestnávateľa - užívanie služobného motorového vozidla mimo pracovnej doby, a to bez toho, aby bol na uvedené konanie žalobca oprávnený. Na uvedených dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru trvá a nijakým spôsobom ich počas súdneho konania nezačal meniť tak, ako uviedol súd prvej inštancie. Skutočnosť, že v konaní pred súdom prvej inštancie označil a navrhol vykonanie dôkazov, a to vykonanie dokazovania kamerovými záznamami zo dňa 05.06.2018 a 26.06.2018, evidenčným systémom dochádzky a výsluchom svedkov (zamestnancov Žalovaného, ktorí v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru boli bezprostredne zainteresovaní do celej záležitosti) nemožno považovať za zmenu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Prostredníctvom navrhovaných dôkazov mal záujem preukázať pravdivosť svojich tvrdení, a zároveň nepravdivosť tvrdení žalobcu, podľa ktorých si žalobca nebol vedomý závažného porušenia pracovnej disciplíny. Podotkol, že žalobca bol v okamihu okamžitého skončenia pracovného pomeru informovaný o všetkých okolnostiach a aj dôkazoch, ktoré preukazujú závažné porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti poukázal aj na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.3.2008, sp. zn. 3 Cdo 12/2008, podľa ktorého: „Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejme, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda 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. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Dovolací súd s názorom žalobkyne, podľa ktorého okamžité skončenie pracovného pomeru vzhľadom na „absenciu potrebných náležitostí“ nemožno považovať za platné, nesúhlasí.“ Na základe uvedeného, skutočnosť, že priamo v okamžitom skončení pracovného pomeru neuviedol konkrétne dátumy, z ktorých sú kamerové záznamy preukazujúce opakovanú, neospravedlniteľnú absenciu žalobcu v práci a/alebo neuviedol osoby, ktoré by sa k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom vedeli vyjadriť, nemôže mať

za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z výkladu okamžitého skončenia pracovného pomeru je jednoznačné a nesporné, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Právne závery súdu prvej inštancie vo vzťahu k posúdeniu zákonného postupu a náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru považoval za príliš formalistické. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 uviedol, že o opakovanej a neospravedlnenej absencii žalobcu sa dozvedel dňa 26.06.2018 a o neoprávnenom užívaní služobného motorového vozidla žalobcom sa dozvedel dňa 22.06.2018. Na základe uvedeného subjektívna lehota na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce bola zachovaná. Rovnako bola zachovaná aj objektívna lehota na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorú v prípade potreby vedel bez akýchkoľvek problémov preukázať v súdnom konaní. Napriek tomu mu konajúci súd svojim postupom neumožnil preukázať pravdivosť tohto tvrdenia. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti mal za to, že súd prvej inštancie vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia, keďže zákonné podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru boli splnené.

Postupom súdu prvej inštancie, ktorý predchádzal rozsudku, došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces. Na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 20.10.2021 súd prvej inštancie zamietol jeho návrh na vykonanie dokazovania výsluchom svedkov, a to p. L. Q., W.. Š. Š. P. W.. V. H. (zamestnancov žalovaného, ktorí v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom boli bezprostredne zainteresovaní do celej záležitosti). Zamietnutie návrhu na vykonanie dokazovania výsluchom svedkov konajúci súd odôvodnil uplatnením sudcovskej koncentrácie konania podľa § 153 C.s.p., a zároveň nadbytočnosťou a nehospodárnosťou týchto výsluchov vzhľadom na listinné dôkazy predložené v konaní. Z rovnakých dôvodov súd prvej inštancie neprihliadol ani na jeho návrh na výsluch p. Petry V., vedúcej pracovníčky personálneho oddelenia, p. W. B., vedúceho pracovníka oddelenia logistiky v čase trvania pracovného pomeru Žalobcu a ani na návrh výsluch strán sporu. Podotkol, že výsluch svedkov, a to p. L. Q., W.. Š. Š. P. W.. V. H., označil ako dôkaz už vo svojom 1. (prvom) vyjadrení zo dňa 06.02.2019, ktoré bolo adresované súdu prvej inštancie. Na základe uvedeného uplatnil prostriedky procesnej obrany včas, a preto je aplikácia sudcovskej koncentrácie konania vylúčená. Výsluch svedka p. Š. Š. bol ako dôkaz označený aj v jeho podaní s označením „Zhrnutie návrhov na realizovanie dokazovania“, ktoré bolo súdu prvej inštancie zaslané mailom dňa 05.10.2021 a doplnené elektronicky s autorizovaným podpisom dňa 15.10.2021. Pokiaľ ide o výsluch svedkov, p. W. V. P. W.. W. B., tento bol ako dôkaz označený v podaní zo dňa 05.10.2021 s označením „Zhrnutie návrhov na realizovanie dokazovania“. Mal za to, že zamietnutie návrhu na výsluch svedkov, a to najmä p. W. V. a p. Š. Š. nemožno odôvodniť uplatnením sudcovskej koncentrácie konania, a to z dôvodu, že zabezpečil účasť týchto osôb na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 20.10.2021. Podotkol, že v predmetnej sporovej veci sa konalo len jedno pojednávanie, a to dňa 20.10.2021 (pôvodne vytyčený termín pojednávania na 26.11.2019 bol súdom zrušený). Na základe uvedeného mal súd, ako aj právny zástupca žalobcu možnosť vypočuť svedkov, klásť im otázky, a to bez toho, aby vznikla potreba nariadenia ďalšieho pojednávania a/alebo ďalších úkonov zo strany súdu. V tejto súvislosti poukázal na uznesenie Krajského súdu v Prešove zo dňa 11.2.2021, sp. zn. 5Co/9/2020, ktorý vo svojom rozhodnutí uviedol nasledovné: „Aj keď je výlučne v kompetencii súdu rozhodnúť, či existuje ospravedlniteľný dôvod na predloženie prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany najneskôr ako to predpokladá § 153 ods. 1 prvá veta C.s.p., odvolací súd má za to, že uvedenú skutočnosť môže na základe podaného odvolania preskúmať aj odvolací súd. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje aj na to, že včasnosť predloženia prostriedkov procesného útoku je limitovaná tým, že na tieto prostriedky súd spravidla neprihliadne vtedy, ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania, čo v danom prípade nebolo potrebné alebo vykonávanie ďalších úkonov súdu. Napriek sudcovskej koncentracii konania vyslovuje odvolací súd názor, že súd musí napriek existencii tejto zásady vždy spravodlivo a podľa práva rozhodnúť vo veci. Táto zásada musí byť len prostriedkom na dosiahnutie tohto cieľa.“ Okrem vyššie uvedeného, výsluchom navrhovaných svedkov sa mali preukázať skutočnosti, ktoré boli dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom, a to opakovaná a neospravedlnená absencia žalobcu v práci počas pracovnej doby, ako aj neoprávnené užívanie motorového vozidla žalovaného na súkromné účely. Výsluchom navrhovaných svedkov žalovaného by sa preukázala aj nepravdivosť tvrdení žalobcu o tom, že nemal žiadnu vedomosť o závažnom porušení pracovnej disciplíny, ktoré viedlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. V tejto súvislosti poukázal na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 21.11.2019, sp. zn. II. ÚS 168/2019 podľa ktorého „Ak všeobecný súd nevykoná dôkaz navrhovaný stranou konania, hoci tento má preukazovať takú, medzi stranami konania spornú skutkovú okolnosť, ktorá je pre meritórne posúdenie žalobného nároku významná, či dokonca rozhodujúca, znemožní tým strane konania uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že dôjde k porušeniu práva na spravodlivý proces. Znamená to vo svojich dôsledkoch aj porušenie základného práva na súdnu

ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. “ Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti mal za to, že konaním súdu bolo porušené jeho právo na spravodlivý súdny proces, a zároveň neboli vykonané navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, ktoré sú medzi stranami sporné. Konajúci súd uplatnil sudcovskú koncentráciu konania aj v prípade kamerových záznamov a evidenčného systému dochádzky žalobcu a návrh žalovaného na vykonanie týchto dôkazov zamietol. Považoval postup súdu za nesprávny, a to najmä vo vzťahu ku kamerovým záznamom, ktoré označil vo svojom vyjadrení zo dňa 06.02.2019, podaní zo dňa 05.10.2021 a následne ich predložil na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 20.10.2021. Na pojednávaní zabezpečil technické vybavenie, a to za účelom prehratia kamerových záznamov. Na kamerových záznamoch je uvedený presný čas, miesto a aj osoby, ktoré sú identifikovateľné (vrátane Žalobcu). Mal za to, že prehratie kamerových záznamov by nevedlo k odročeniu pojednávania, keďže kamerové záznamy zachytávajú osobu žalobcu a jeho odchod z pracoviska počas pracovnej doby. Mal za to, že postupom súdu bolo porušené jeho právo na spravodlivý súdny proces, a zároveň neboli vykonané navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, ktoré sú medzi stranami sporné. Na základe uvedeného žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil v celom rozsahu.

4. Vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného žalobcu uviedol, že žalovaný sa až v priebehu súdneho konania pokúšal konanie žalobcu bližšie špecifikovať. Predmetom súdneho konania je však neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018, v ktorom sú dôvody skončenia pracovného pomeru resp. porušenia pracovnej disciplíny koncipované tak všeobecne a široko, že sa mohli stať kedykoľvek a akokoľvek a práve z tohto dôvodu k nim žalovaný ani nemohol zaujať žiadne stanovisko. Prvoinštančný súd konanie žalovaného však neposudzoval ako zmenu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale ako vyplýva aj z bodu 53 odôvodnenia napadnutého rozsudku, ako doplnenie vymedzenia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré malo byť súčasťou listiny zo dňa 16.07.2018 a nie súdneho konania rozhodujúceho o jej platnosti/neplatnosti. Zákonník práce jasne v § 70 uvádza, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru musia byť tak jasne vymedzené, aby ich nebolo možné zameniť ich s iným dôvodom, iným konaním zamestnanca. Vo vzťahu k rozsudku Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.03.2008, sp.zn. 3Cdo 12/2008, ktorým argumentoval žalovaný žalobca uviedol, že v ňom je uvedené, že „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 rozvazuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda 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“. V zmysle vyššie uvedeného dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, ale dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť určitým spôsobom konkretizovaný uvedením konkrétnych skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Konštatovanie žalovaného v dokumente označenom ako okamžité skončenie pracovného pomeru, že v prípade žalobcu údajne malo dôjsť k opakovaným neospravedlneným absenciám na pracovisku rozhodne nemôže predstavovať konkrétne vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, tak ako to vyžaduje ust. § 70 Zákonníka práce v rozhodnom znení. Mal za to, že aj podľa vyššie uvedeného rozsudku NS SR, na ktorého paradoxne poukazuje žalovaný, má byť z okamžitého skončenia pracovného pomeru dostatočne jasné, z akého dôvodu je zamestnancovi dané, a to tak, aby tento dôvod nebolo možné dodatočne meniť. Už samotná absencia času vzniku dôvodov predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru a bližších okolností ich vzniku zakladajú ich jasnú zameniteľnosť. K podobným konaniam predsa mohlo dochádzať kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru. Pre neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné nakoľko sa nedá ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Považoval za potrebné uviesť, že v rámci jeho pracovného zaradenia bolo úplne bežné opustenie pracoviska, resp. výkon pracovných úloh mimo pracoviska. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1899/99, v zmysle ktorého : „ Dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom zrušení pracovného pomeru uveden tak, aby bolo zrejmé, aké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního pomeru k tomu, že rozvazuje pracovní pomer, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtel účastník projevit, t.j. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního pomeru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatnený důvod nebude

možné dodatečné menit. Ke splnení hmotneprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatruje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje“. Uvedl, že žaloba v tomto konání byla podaná dňa 14.09.2018 a napadnutý rozsudok bol vyhlásený dňa 20.10.2021, a teda mal žalovaný viac ako 3 roky počas ktorých mohol a mal preukázať kedy k dôvodu na okamžité skončenie pracovného poměru došlo. Uvedené neuviedol ani v listine zo dňa 16.07.2018 a ani v jednom zo svojich 3 podaní doručených prvostupňovému súdu a ani na pojednávaní dňa 20.10.2021, tak nemožno súhlasiť s argumentáciou žalovaného, že mu konajúci súd svojím postupom neumožnil preukázať pravdivosť tohto tvrdenia. Žalovaný mal priestor viac ako 3 kalendárnych rokov na preukazovanie svojich tvrdení. Nebolo mu zrejším, prečo sa žalovaný domnieval, že počas troch rokov trvajúceho súdneho konania nevznikla potreba preukázať kedy dôvod na okamžité skončenie pracovného poměru vznikol, ktorý dátum zakladá plynutie objektívnej lehoty na jeho uplatnenie zo strany zamestnávateľa, nakoľko prebiehajúce súdne konanie je práve o neplatnosti tohto okamžitého skončenia pracovného poměru. Prvoinštančný súd uviedol správny záver, že už samotnou zameniteľnosťou dôvodov okamžitého skončenia pracovného poměru je toto neplatné a žalovaný mal tieto bližšie špecifikovať už v samotnej listine zo dňa 16.07.2018 a nie v priebehu súdneho konania o určenie jej neplatnosti. Je teda zrejme, že súd prvej inštancie nepokladal za potrebné žalovaným označené dôkazy vykonať aj v zmysle zásady hospodárnosti konania, nakoľko akákoľvek výpoveď svedka alebo kamerový záznam v by právny záver ohľadne neplatnosti neplatnosti okamžitého skončenia pracovného poměru zo dňa 16.07.2018 nemohli nijako ovplyvniť. Samotný žalovaný v bode 6 článku III odvolania žalovaného poukazuje na uznesenie Krajského súdu v Prešove zo dňa 11.2.2021, sp. zn. 5Co/9/2020, pričom v závere žalovaným citovaného uznesenia sa uvádza Napriek sudcovskej koncentrácii konania vyslovuje odvolací súd názor, že súd musí napriek existencii tejto zásady vždy spravodlivo a podľa práva rozhodnúť vo veci. Táto zásada musí byť len prostriedkom na dosiahnutie tohto cieľa. Prvoinštančný súd spravodlivo a podľa práva rozhodol tak ako je uvedené vo výroku I napádaného rozsudku, nakoľko v zmysle § 70 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase musí zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného poměru skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Nakoľko z vykonaných listých dôkaz mal prvoinštančný súd jednoznačne za to, že dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného poměru zo dňa 16.07.2018 je možné zameniť s iným dôvodom, mal za to, že toto je bez ďalšieho neplatné. Na uvedenom závere nemôže nič zmeniť skutočnosť, či by sudkyňa v rámci prvoinštančného konania sudcovskú koncentraciu konania využila alebo nie. Vzhľadom na vyššie uvedené mal za to, že prvoinštančný súd nevykonaním dôkazu navrhovaným žalovaným neznemožnil žalovanému uskutočňovať jemu patriace procesné práva a už vôbec nie v takej miere, že by mohlo dôjsť porušeniu práva na spravodlivý proces, nakoľko: a) Výsluchy svedkov navrhované žalovaným nemohli preukazovať takú, medzi stranami konania spornú skutkovú okolnosť, ktorá je pre meritórne posúdenie žalobného nároku významná, či dokonca rozhodujúca. Pre meritórne posúdenie žalobného nároku mal prvostupňový súd za významné a rozhodujúce vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného poměru v listine zo dňa 16.07.2018 a ich jednoznačnú zameniteľnosť. b) Kamerové záznamy mohol a mal žalovaný predložiť počas celého priebehu súdneho konania v trvaní 3 roky. Napriek uvedenému, pre meritórne posúdenie žalobného nároku mal prvoinštančný súd za významné a rozhodujúce vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného poměru v listine zo dňa 16.07.2018 a ich jednoznačnú zameniteľnosť. Poukázal na to, že žalovaný mal rozsah 3 rokov na predloženie kamerových záznamov a evidenčného systému dochádzky a uvedené počas 3 rokov neurobil. Žalovaný však doteraz ani vo svojom odvolaní neuviedol, aké podstatné skutočnosti sa na uvedených kamerových záznamoch mali nachádzať. Ako už bolo uvedené, žalobca v rámci svojej náplne práce úplne bežne opúšťal pracovisko za účelom plnenia pracovných úloh, pričom žalovaný ani v rámci odvolacieho konania nedokázal rozumne špecifikovať, aké konkrétne konanie žalobcu v akom čase a prečo malo predstavovať hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Uvedl, že dôvody okamžitého skončenia pracovného poměru zo strany žalovaného sú skutkovo vymedzené dostatočne určito a zrozumiteľne tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného poměru zo strany žalovaného je závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu ako zamestnanca, ktoré spočíva: v opakovanej, neospravedlnenej absencii na pracovisku, ktorú je možné doložiť kamerovými záznamami, z ktorých je zrejme bezdôvodné opustenie pracoviska v pracovnej dobe bez vedomia a súhlasu nadriadeného, pričom žalobca po príchode do práce svoju neprítomnosť nenahlásil, ani ju neospravedlnil; a vykonávanie pracovných povinností v rozpore s pokynmi zamestnávateľa - napriek pracovnému zaradeniu na pozíciu „Vedúci rannej zmeny“, žalobca

bez vedomia žalovaného ako zamestnávateľa mimo pracovnej doby užíval služobné motorové vozidlo, k čomu nebol žiadnym spôsobom oprávnený ani poverený a užíval ho na účely bez súvislosti s plnením pracovných povinností. I v konaní pred súdom argumentoval tým, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného sú natoľko všeobecné, že žalobca sa pri najlepšej vôli k nim nemohol vyjadriť a zaujať akékoľvek stanovisko.

5. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že tvrdenia žalobcu považuje za nepravdivé, nakoľko popis závažného porušenia pracovnej disciplíny je v okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany žalovaného explicitne uvedený. Žalovaný výslovne uvádza, že žalobca (i) opakovane opustil pracovisko v pracovnej dobe, bez vedomia a súhlasu nadriadeného, pričom svoju neprítomnosť nenahlásil, ani ju neospravedlnil a (ii) užíval motorové vozidlo bez vedomia žalovaného ako zamestnávateľa, k čomu nebol žiadnym spôsobom oprávnený ani poverený a užíval ho na účely bez súvislosti s plnením pracovných úloh. Pokiaľ ide o skutočnosť, že v okamžitom skončení pracovného pomeru sa explicitne neuvádza konkrétny dátum a čas, táto nemôže mať za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti zdôraznil, že v okamžitom skončení pracovného pomeru výslovne poukázal na kamerové záznamy, ktoré preukazujú opakovanú neospravedlnenú absenciu. Kamerové záznamy boli zo strany žalovaného označené ako dôkaz v písomných vyjadreniach zo dňa 06.02.2019 a 05.10.2021 a následne ich predložil na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 20.10.2021 (podotkol, že išlo o jediné pojednávanie, ktoré bolo v danej veci vytyčené a uskutočnené). Napriek tomu, návrh žalovaného na vykonanie dokazovania kamerovými záznamami bol zo strany súdu zamietnutý, a to z dôvodu uplatnenia sudcovskej koncentrácie konania. Podotkol, že obligatónymi náležitosťami okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce je (i) písomná forma, (ii) skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a (iii) doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru druhej zmluvnej strane. Zákonník práce neuvádza, že časové hľadisko (dátum a čas) je obligatónou obsahovou náležitosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedeného mal za to, že skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je dostatočne určité a zrozumiteľné bez toho, aby ich bolo možné zameniť s iným dôvodom a teda v súlade so zákonnými požiadavkami. Za nepravdivé považoval aj tvrdenie žalobcu, v zmysle ktorého žalobca nemal vedomosť, kedy presne mal porušiť pracovnú disciplínu ani ako malo byť toto porušenie zistené a čím je preukázané. Žalovaný doručil okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcovi za prítomnosti svedkov, p. P. Q., výkonného riaditeľa žalovaného a p. L. Q., riaditeľa logistiky, ktorí ho o skutočnostiach týkajúcich sa dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru riadne informovali. Rovnako nepravdivé je aj tvrdenie žalobcu, v zmysle ktorého ako zamestnanec na pozícii „Vedúci depa“ mohol kedykoľvek opustiť svoje pracovisko. Opustenie pracoviska je každý zamestnanec žalovaného povinný zaznamenať v systéme dochádzky, čo žalobca neurobil. Na základe uvedeného, žalobca konal v rozpore s internými postupmi žalovaného. Neoprávnené užívanie motorového vozidla mimo pracovnej doby, a to bez toho, aby bol žalobca na také konanie oprávnený alebo poverený, ako ďalší dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny, mal žalovaný záujem preukázať výsluchom svedkov, zamestnancov žalovaného, ktorí boli do celej záležitosti zainteresovaní. Odmietol tvrdenia žalobcu, ako aj právne závery súdu, v zmysle ktorých dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného neboli vymedzené dostatočne určito a zrozumiteľne tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom alebo dodatočne skutkovo meniť. Mal za to, že zamietnutie návrhov na vykonanie dokazovania výsluchom svedkov nemožno odôvodniť nehospodárnosťou a/alebo nadbytočnosťou, najmä s ohľadom na skutočnosť, že v konaní sa konalo len jedno pojednávanie. Opätovne poukázal na skutočnosť, že tieto dôkazy označil vo svojich písomných vyjadreniach zo dňa 06.02.2019 a 05.10.2021 a následne ich predložil na pojednávaní, ktoré sa konalo dňa 20.10.2021.

6. Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 380 ods. 1 C.s.p., vec prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keďže pre nariadenie pojednávania neboli dané zákonné podmienky vyplývajúce z ustanovenia § 378 ods. 1 C. s. p. (nebolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, nejde o konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a nevyžadoval to dôležitý verejný záujem). Preskúmaním rozhodnutia súdu prvej inštancie dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalovaného nie je podané dôvodne.

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

8. 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.
lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

O začiatku a plynutí

9. Odvolací súd, prihliadajúc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, nezistil v postupe súdu prvej inštancie žiadne vady týkajúce sa procesných podmienok (§ 380 ods. 2 C.s.p.), sa v celom rozsahu po skutkovej a právnej stránke stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku prvoinštančného súdu a konštatuje jeho správnosť (§ 387 ods. 2 C.s.p.). Z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi na strane druhej. Súd prvej inštancie neporušil ani právo sporových strán na spravodlivý proces, nakoľko v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, naopak súd prvej inštancie ich náležitým spôsobom v celom súhrne posúdil a aj podrobne vyhodnotil. Keďže v takomto prípade nie je potrebné dôvody už vyslovené opakovať, v ďalšom na ne poukazuje, a vyjadruje sa len k odvolacím námietkam odvolateľa.

10. K námietke odvolateľa, že rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 365 ods.1 písm. h/ C.s.p.) treba uviesť, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak sice aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

11. Predmetom konania pred súdom prvej inštancie bolo určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 so žalobcom žalovaným. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ ide o okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, predstavuje jednostranný právny úkon zamestnávateľa adresovaný zamestnancom. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom len výnimočne, z taxatívne ustanovených zákonných dôvodov. Jedným z dôvodov, pre ktoré môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom, je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom závažným spôsobom. Povinnosť zamestnanca dodržiavať pracovnú disciplínu totiž predstavuje jednu zo základných povinností každého zamestnanca. Na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje, aby išlo o zavinené porušenie zo strany zamestnanca, ktoré dosahuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Zákonník práce priamo nedefinuje a nešpecifikuje, čo sa rozumie pod pojmom porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Zákonník práce ani neustanovuje, ako treba postupovať pri posudzovaní, či sa jedná o menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, a z čoho pri tom 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, funkcia 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. (Najvyšší súd Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 12/2008, sp.zn. 3 Cdo 218/2007).

12. Žalovaný v podanom odvolaní namietal právne závery súdu prvej inštancie o neurčitosti skutkového vymedzenia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, majúc za to, že dostatočne určito a zrozumiteľne skutkovo vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, 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 zrušuje a zároveň platí, že skutočnosti, ktoré boli dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, nakoľko pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné iba vtedy, keby sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite zrušený. Z listinného dôkazu predloženého žalovaným označeným ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b)Zákonníka práce“ ,

datovanom dňa 16.07.2018 odvolací súd zistil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaný vymedzil nasledovne: „Podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) ZP s Vami okamžite končíme pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa 16.09.2016 pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom

a) z dôvodu opakovanej, neospravedlnenej absencie na pracovisku, ktorú je možné doložiť kamerovými záznamami, z ktorých je zrejmé bezdôvodné opustenie pracoviska v pracovnej dobe bez vedomia a súhlasu svojho nadriadeného. Po príchode do práce ste svoju neprítomnosť nenahlásil ani ju neospravedlnil. Uvedené závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo zistené dňa 26.06.2018

b) vykonávaním pracovných povinností v rozpore s pokynmi zamestnávateľa - napriek pracovnému zaradeniu na pozíciu „vedúci rannej zmeny“, zamestnanec bez vedomia zamestnávateľa mimo pracovnej doby užíval služobné motorové vozidlo, k čomu nie je žiadnym spôsobom oprávnený ani poverený, a užíva ho na účely bez súvislosti s plnením pracovných povinností. Uvedené závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo zistené dňa 22.06.2018. Pracovný pomer končí 16.07.2018.“

Vychádzajúc z uvedeného je zrejмым že žalovaný dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom odvodzoval od porušenia pracovnej disciplíny žalobcom. Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec: a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu. Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu. Na to, aby súd mohol posúdiť, či zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny sa v danom prípade jednalo, je potrebné ustáliť v čom zamestnávateľ videl porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom. V prejednávanej veci žalovaný odôvodnil okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom tým, že porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Pokiaľ žalovaný závažnosť porušenia pracovnej disciplíny žalobcom definoval ako „opakovanú, neospravedlnenú absenciu na pracovisku“, z uvedeného nemožno vyvodiť, kedy sa konkrétne mal žalobca dopustiť uvedeného porušenia pracovnej disciplíny. Rovnako žalovaný určito a jasne nevymedzil, kedy a ako konkrétne mal žalobca konať v „rozpore s pokynmi zamestnávateľa“. Nakoľko okamžité zrušenie pracovného pomeru je inštitútom výnimočným, kladie zákon dôraz na to, že zamestnávateľ musí mať dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru zistený, nestačí iba podozrenie (rozhodnutie Najvyššieho súdu sp.zn. 5Cz/29/75). Pokiaľ žalovaný argumentoval tým, že v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedol, že závažné porušenie pracovnej disciplíny - opakovaná, neospravedlnená absencia na pracovisku - bolo zistené dňa 26.06.2018, je potrebné uviesť, že uvedenie dátumu 26.06.2018 nijako neozrejmuje, kedy konkrétne sa mal žalobca uvádzaného závažného porušenia pracovnej disciplíny dopustiť. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 5Cdo/81/2010 zo dňa 27.04.2011 „neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“, avšak nemožno opomenúť, že 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. T.z., že v každom jednotlivom prípade je potrebné zohľadniť individuálne okolnosti prípadu, preto v prípade absencie konkretizácie kedy malo k žalovaným tvrdenej opakovanej, neospravedlnenej absencie zo strany žalobcu dôjsť, nemožno posúdiť, či žalobca porušil pracovnú disciplínu, a to zvlášť závažným konaním. I keď žalovaný v priebehu konania pred súdom prvej inštancie na popísanie priebehu závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom navrhoval vypočuť svedkov a vo vzťahu k opakovanej absencii žalobcu mienil predložiť kamerové záznamy zo dňa 05.06.2018 a zo dňa 26.06.2018, je potrebné súhlasiť so súdom prvej inštancie, že v konaní pred súdom prvej inštancie už nebolo možné nahradzovať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú účastník v rozhodnej dobe nemal alebo, ktorú síce mal, ale ju neprejavil (rozsudok NS ČR, sp. zn. 21Cdo/2374/2000). Rovnaké závery možno vyvodzovať i vo vzťahu k žalovaným tvrdenému vykonávaniu pracovných povinností žalobcom v rozpore s pokynmi zamestnávateľa. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru bližšie nekonkretizoval, kedy mal žalobca bez vedomia žalovaného mimo pracovnej doby užívať (opakovane) služobné motorové vozidlo. Vychádzajúc z použitého slovného spojenia „vykonávaním pracovných povinností“ a „užíval“ len možno dedukovať, že sa malo jednať zo strany žalobcu o opakované porušenie pracovných povinností. Pokiaľ žalovaný namietal, že v okamžitom skončení pracovného

pomeru uviedol, kedy závažné porušenie pracovnej disciplíny zistil, uvedenie tohto údaju nijakým spôsobom nezrejmuje, kedy sa mal tvrdených porušení pracovnej disciplíny žalobca opakovane dopustiť, nakoľko pre posúdenie dodržania prekluzívnej hmotnoprávnej lehoty je potrebné zohľadniť aj skutočnosť, kedy dôvod na okamžité skončenie vznikol. Odvolací súd považuje za potrebné pripomenúť, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru môže zamestnávateľ pristúpiť iba vtedy, ak okolnosti prípadu odôvodňujú záver, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby, preto je na okamžité skončenie pracovného pomeru kladené viacero podmienok, čo v prejednávacom prípade neboli naplnené.

13. Vo vzťahu k námietkam odvolateľa, že súd prvej inštancie nevykonan navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 365 ods. 1 písm. e) C.s.p.) dôvodiac tým, že súd prvej inštancie odmietol vykonať ním navrhnuté dôkazy, odvolací súd uvádza, že o tom, ktoré dôkazy vykoná, rozhoduje súd pričom nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy (§ 185 ods. 1 C.s.p.). Nevykonanie navrhnutých dôkazov súd prvej inštancie podrobne zdôvodnil v bode 13 napadnutého rozhodnutia a zdôvodnil prečo na žalovaným uvádzané prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany neprihliadol (§ 153 ods. 3 C.s.p.). V súlade s ust. § 153 ods. 2 C.s.p. nemusí súd prvej inštancie v rámci sudcovskej koncentrácie konania prihliadnuť na prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, ktoré strana nepredložila včas. V odvolaní žalovaný uvádzal, že v konaní navrhoval vykonanie dôkazov, a to dokazovanie kamerovými záznamami zo dňa 05.06.2018 a zo dňa 26.06.2018. Je nesporným, že žalovaný už v podaní zo dňa 06.02.2019 označil ako dôkaz v konaní kamerové záznamy, ktorými mienil preukázať svoje tvrdenie, že žalobca opakovane a neospravedlnene absentoval na pracovisku, tieto dôkazy, súc mal nimi disponovať, nepredložil ani v tomto podaní bližšie nešpecifikoval obdobie, ku ktorému sa mali kamerové záznamy vzťahovať. Až v podaní zo dňa 05.10.2021 žalovaný ozrejmil, že sa má jednať o kamerové záznamy zo dňa 05.06.2018 a zo dňa 26.06.2018, dôkaz však doručil súdu prvej inštancie až dňa 18.10.2021, t.z. dva dni pred nariadeným termínom pojednávania. Vzhľadnuc na uvedené postup súdu prvej inštancie, ktorý aplikujúc sudcovskú koncentráciu v konaní, neprihliadol na žalovaným predložené dôkazy - kamerové záznamy zo dňa 05.06.2018 a zo dňa 26.06.2018, bol plne súladným s ust. § 153 C.s.p., podľa ktorého je účelom sudcovskej koncentrácie zabrániť tomu, aby strany zdržiavali spor neskoro vykonanými procesnými úkonmi. Vychádzajúc z tvrdení žalovaného, že už v okamihu okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom mal byť žalobca informovaný o všetkých okolnostiach a dôkazoch, ktoré preukazovali dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom (čo predpokladá, že túto vedomosť mal i žalovaný) , postup žalovaného, ktorý až v podaní zo dňa 06.02.2019 len označil dátum, vo vzťahu ku ktorým mienil predložiť kamerové záznamy a skutočnosť, že tento dôkaz doručil súdu prvej inštancie len dva dni pred nariadeným termínom pojednávania, nemožno vyhodnotiť inak ako konanie v rozpore so zásadou rýchlosti a hospodárnosti konania. Pokiaľ žalovaný uvádzal, že na pojednávaní dňa 20.10.2021 zabezpečil technické vybavenie, a to za účelom prehratia kamerových záznamov, i v prípade, ak by uvádzané bolo pravdivým, nič to nemení na skutočnosti, že s dôkazným prostriedkom sa žalobca neoboznámil, pričom vykonanie uvedeného dôkazu by mohlo spôsobiť, že je potrebné dokazovanie doplniť, čo by mohlo znamenať zmarenie účelu už nariadeného pojednávania a požiadavku na vytýčenie ďalšieho pojednávania. Obdobný záver je potrebné prijať i vo vzťahu k návrhu žalovaného na výsluch svedkov W. V. P. W. B., výsluch ktorých žalovaný navrhol až v podaní zo dňa 05.10.2021, bez toho aby objasnil, prečo uvedený dôkaz nenavrhol včas. Posudzujúc návrhy žalovaného na doplnenie dokazovania navrhnuté v podaní zo dňa 05.10.2021 a skutočnosť, že kamerové záznamy zo dňa 05.06.2018 a zo dňa 26.06.2018 žalovaný predložil súdu až dňa 18.10.2021, prihliadnuc na to, že žalobca už v podanej žalobe namietal absenciu skutkového vymedzenia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, možno prijať záver, že žalovaný mohol uvedené procesné prostriedky predložiť (navrhnuť) už skôr, ak by konal starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania. Na uvedený postup žalovaného nemala vplyv skutočnosť, že súd prvej inštancie vo veci rozhodol na pojednávaní dňa 21.10.2021. Zároveň je potrebné doplniť, že nevykonanie žalovaným navrhovaných dôkazov, výsluch svedkov L. Q., Š. Š. P. V. H. súd prvej inštancie zdôvodnil tým, že ich vykonanie považuje za nadbytočné a nevhodné aj z dôvodu, že mal za to, že neboli naplnené zákonné podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc z toho, že súd prvej inštancie mal za to, že v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 16.07.2018 absentuje dostatočne určité a zrozumiteľné uvedenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, vykonávanie dokazovania vo vzťahu k preukazovaniu dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, nebolo pre rozhodnutie súdu prvej inštancie dôvodným. S rozhodnutím nevykonať ďalšie dôkazy ako i s odôvodnením tohto rozhodnutia odvolací súd súhlasí, nakoľko v prejednávacom prípade súd prvej inštancie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie dostatočným dokazovaním riadne zistil skutkový stav veci a ďalšie dokazovanie by bolo skutočne

nehospodárne, a to i s poukazom na správne skutkové a právne závery, ktoré súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí prijal. Odvolací súd poznamenáva, že do práva na spravodlivý proces nepatrí právo sporovej strany, aby súd vykonal všetky ňou navrhnuté dôkazy, a aby sa stotožnil s jej právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov, ani právo na to, aby bola strana v spore úspešná, teda aby sa rozhodlo v súlade s jej požiadavkami.

14. Správnosť záverov súdu prvej inštancie v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom nebolo spôsobilým spochybníť ani žalovaným uvádzané rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/12/2008 zo dňa 31.03.2008, nakoľko v uvedenom rozhodnutí dovolací súd tak, ako správne citoval žalovaný, okrem iného zhodne so závermi súdu prvej inštancie vyslovil: "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 rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda 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".

15. V podanom odvolaní žalovaný ako jeden z odvolacích dôvodov uviedol i ust. § 365 ods.1 písm. b) C.s.p., že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou tohto práva je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (viď napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03). Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu vydaných do 30. júna 2016 tak, že sa ním rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednania veci (to ako súd viedol spor) znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj R 129/1999 a 1 Cdo 6/2014, 3 Cdo 38/2015, 5 Cdo 201/2011, 6 Cdo 90/2012). Preskúmaním rozhodnutia súdu prvej inštancie vo vzťahu k určeniu, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom je neplatné, odvolací súd nemal za preukázané, že by postupom súdu prvej inštancie bola žalovanému odňatá možnosť konať pred súdom, preto jeho námietku odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú.

16. Vzhľadom k uvedenému odvolací súd konštatuje, že obsah odvolania žalovaného nebol spôsobilý spochybníť správnosť záverov napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov v ňom uvedených, keď ani v odvolacom konaní neboli zistené také rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých prvoinštančný súd založil svoje rozhodnutie. Na základe uvedeného preto odvolací súd medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

17. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s § 255 ods. 1 C.s.p. (súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci) v spojení s § 262 ods. 1, 2 C.s.p. a § 396 ods. 1, 2 C.s.p.. Vychádzajúc z toho, že žalobca mal v odvolacom konaní plný úspech, odvolací súd rozhodol tak, že žalobca má proti žalovanému nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania. O výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 2 C.s.p. po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktorý vydá súdny úradník.

18. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 C.s.p.).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) 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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

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 C.s.p.).