

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 9CoPr/3/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2513201863
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 07. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Renáta Gavalcová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2017:2513201863.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: Mgr. Renáta Gavalcová a sudkýň: JUDr. Eva Barcajová a JUDr. Katarína Slováčková, v právnej veci žalobcu: E. L., nar. XX.X.XXXX, bytom O. XX, J., zastúpený advokátom: Anton Borovský, AK so sídlom Športová 418, Ostrov, proti žalovanému: Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s., so sídlom Winterova 29, Piešťany, IČO: 34 144 790, zastúpený splnomocnencom: JUDr. Roman Kvasnica, advokát, s.r.o., so sídlom Sad A. Kmeťa 24, Piešťany, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a o určení, že pracovný pomer trvá, o odvolaní žalobcu proti uzneseniu Okresného súdu Piešťany z 23. decembra 2013, č.k. 8Cpr/1/2013-88, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku o určení, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá p o t v r d z u j e a vo zvyšnej napadnutej časti a v závislom výroku o náhrade trov konania rozsudok súdu prvej inštancie r u š í a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom zamietol návrhy žalobcu, ktorými sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá.

2. Svoje rozhodnutie súd právne odôvodnil použitím ustanovením § 68 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 2, § 70, § 74, § 77, § 55 ods. 1, § 84 ods. 1, 3 Zákonníka práce.

3. Vecne svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalovaný zaradil od 17.1.2013 žalobcu na nové pracovisko, a to namiesto golfového ihriska do hotela Balnea Esplanade, pričom miesto výkonu práce naďalej zodpovedalo dohodnutému miestu výkonu práce v rámci pracovnej zmluvy. Rovnako druh práce navrhovateľa zostal po 17.1.2013 zachovaný podľa pracovnej zmluvy, nakoľko mal vykonávať stále prácu referenta. Modifikovala sa len pracovná náplň žalobcu, ktorá je daná odlišnosťou prevádzok a obsah ktorej je možné meniť jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, bez súhlasu zamestnanca. Žalobca dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s pracovnou náplňou úplne odmietol akýkoľvek výkon práce, čo je zrejmé i z jeho vyhlásenia, že u žalovaného chce pracovať len na golfovom ihrisku, inak u neho nechce pracovať vôbec. Následne sa domáhal stretnutia s generálnym riaditeľom, ktorý však nebol jeho nadriadeným, a to ani v čase keď pracoval na golfovom ihrisku, nakoľko tam v zmysle pracovnej náplne bol povinný plniť pokyny manažera ihriska. Následne, keď sa nemohol stretnúť a generálnym riaditeľom, z miesta pracoviska odišiel bez upovedomenia svojho nadriadeného, čím porušil nielen ustanovenia článkov 5.1 až 5.3 pracovného poriadku žalovaného, ale aj opísanú povinnosť v rámci popisu pracovnej činnosti zo dňa 17.1.2013 s ktorým sa oboznámil a teda, že pracovisko smie opustiť len s vedomím nadriadeného pracovníka s vyplneným predpísaným tlačivom. Žalobcovi bolo dňa 16.1.2013 jednoznačne oznámené, u koho sa má hlásiť ako u svojho nového nadriadeného. Žalobca dňa 17.1.2013 o 8.18 hod opustil pracovisko, pričom

aj na turnikete si najskôr vyznačil len odchod z práce a až následne o 8.19 hod si vyznačil odchod k lekárovi, ktorý však svojmu nadriadenému neoznámil a ani si nevyžiadal priepustku. Na pracovisko sa žalobca dostavil až o 15.03 hod a následne o 15.05 hod si vyznačil odchod. Žalobca síce predložil lekársku správu s ortopedickým nálezom od MUDr. Y. O., že sa dňa 17.1.2013 na vlastnú žiadosť dostavil k lekárke na vyšetrenie, ktoré trvalo od 11.32 hod do 11.40 hod, pričom túto správu následne dňa 17.1.2013 predložil zamestnávateľovi, avšak absencia žalobcu u zamestnávateľa neospravedlňuje celý čas od 8.19 hod do 15.03 hod. Nasledujúci deň 18.1.2013 sa žalobca podľa záznamov na turnikete žalovaného dostavil v čase o 7.57 hod na pracovisko golfového ihriska odkiaľ odišiel 10.14 hod, čím úplne odignoroval zaradenie na nové pracovisko a svojho nového nadriadeného. Samotné nedodržanie predpísaného pracovného postupu odchodu k lekárovi opísaného tak v pracovnom poriadku ako aj v popise pracovného miesta zo strany žalobcu, nezakladá porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Avšak súd nevyhodnocoval len samotné nedodržanie určitého pracovného postupu, ale celkové správanie a postoj žalobcu dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s popisom pracovnej činnosti. V danom prípade treba nedodržanie pracovného postupu odchodu k lekárovi vyhodnotiť jednoznačne ako úmyselné správanie žalobcu, keďže bol oboznámený s novým popisom pracovnej činnosti, kde tento postup je osobitne spomenutý. Žalobca odmietol vykonať práce podľa pokynov nadriadeného a situáciu riešil účelovým odchodom k lekárovi. Celkový preukázaný postoj navrhovateľa a jeho správanie dňa 17.1.2013 po oboznámení sa s pracovnou náplňou treba hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom i v zmysle článku 8.3.1 písm. b) a písm. h) pracovného poriadku odporcu, kde miera intenzity porušenia pracovných povinností žalobcu bola veľmi vysoká, čo zakladá žalovanému ako zamestnávateľovi možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalobca úplne odmietol splniť pokyny nadriadeného na určený výkon práce, čo malo za následok, že zamestnávateľ musel dokonca vopred neohlásenú neprítomnosť žalobcu, riešiť iným preorganizovaním činnosti, na ktorú bol určený žalobca. Vysokú mieru intenzity porušenia pracovných povinností podmieňuje i okolnosť, že žalovaný zamestnáva veľký počet zamestnancov, pričom ak by viacerí z nich postupovali obdobným spôsobom ako žalobca, mohlo by to úplne ochromiť fungovanie žalovaného, ktorý poskytuje predovšetkým služby návštevníkom kúpeľov, čo by mohlo v konečnom dôsledku viesť i k značným finančným stratám. V danom prípade je dôvodné od zamestnancov vyžadovať dodržiavanie určených postupov podľa pracovného poriadku, nakoľko len takýto postup umožňuje žalovanému ako zamestnávateľovi mať prehľad o jednotlivých zamestnancoch a zaručuje kontrolu prítomnosti zamestnancov na pracovisku ako aj to, že si plnia uložené úlohy. S ohľadom na všetky vyššie uvedené okolnosti súd vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 17.1.2013 ako platné, preto žalobu v tejto časti zamietol. Čo sa týka návrhu žalobcu v časti žalovaného určenia, že pracovný pomer naďalej trvá, žalobca na takomto žalovanom určení nemá naliehavý právny záujem, preto bol návrh aj v tejto časti zamietnutý. O trovách konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 O.s.p. a odporcovi, ktorý ma vo veci plný úspech, priznal náhradu trov konania potrebných na účelné bránenie práva proti navrhovateľovi v sume 455,42 eur, a to za 5 úkonov právnej služby v sume 340,47 eur v zmysle § 11 ods. 1, písm. a), § 13 ods. 3, § 14 ods. 1, resp. § 13a vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. (dňa 23.9.2013 prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom á 80,11 eur /60,08 eur za určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru + 20,03 eur za určenie trvania pracovného pomeru/, 23.9.2013 písomné vyjadrenie vo veci samej á 80,11 eur, dňa 1.10.2013 zastupovanie na pojednávaní á 80,11 eur, dňa 3.12.2013 zastupovanie na pojednávaní á 80,11 eur a dňa 23.12.2013 účasť na pojednávaní, kde bolo iba vyhlásené rozhodnutie á 20,03 eur), za režijný paušál v sume 39,05 eur v zmysle § 16 ods. 3 vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. (5 úkonov vykonaných v roku 2013 á 7,81 eur) a za 20% DPH v sume 75,90 eur v zmysle § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. (20% zo sumy 340,47 + 39,05).

4. Na odvolanie žalobcu, Krajský súd v Trnave ako súd odvolací, rozsudkom zo dňa 21.05.2014, č.k. 11CoPr/1/2014-128 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným zo dňa 17.1.2013 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce doručené žalobcovi dňa 18.1.2013 je neplatné. Vo zvyšnej časti napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti trov konania tak, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania, s tým že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov odvolacieho konania.

5. Odvolací súd v rozhodnutí uviedol, že pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17.1.2013 treba v prvom rade posúdiť, či neuposlušnosť pokynu nadriadeného realizovať výkon zadanej práce a žalobcovu opustenie pracoviska dňa 17.1.2013 možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na posúdenie, či zo strany žalovaného došlo v preskúmvanej

veci k platnému ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom je zásadné vyriešenie otázky, či popis práce - pracovnú náplň, ktorá bližšie špecifikuje dohodnutý druh práce, mohol žalovaný zmeniť jednostranným úkonom. Druh práce bol v pracovnej zmluve vymedzený len kódom 103 a názvom referent. Bližšia špecifikácia druhu práce tak, ako to vyžaduje Zákonník práce v zmysle ust. § 43 je daná popisom práce, s ktorým bol žalobca oboznámený pri uzatvorení pracovnej zmluvy a ktorý mu bol aj odovzdaný. Z popisu práce pracovnej pozície s druhom práce 103 - referent, pracovná pozícia 103.24 - referent prevádzkových činností podpísaného navrhovateľom 30.9.2009 (č.l. 68 v spise) a z popisu pracovného miesta s druhom práce 103 - referent s pracovnou pozíciou referent prevádzkových činností účinného od 10.5.2010 (č.l. 9 v spise), vyplýva, že v rámci toho istého druhu práce ide o diametrálne rozdielnu pracovnú náplň, ktorá sa v žiadnom smere ani nezužuje ani nerozširuje, ale práve naopak z jednotlivých uvedených pracovných činností vyplýva, že ide o úplne rozdielne pracovné činnosti. Kým v popise práce pracovných činností, ktoré sa vzťahujú k útvaru - golfové ihrisko ide o administratívne, koordinačné a riadiace práce, v popise práce pracovných činností, ktoré sa vzťahujú k útvaru - pracoviska hotela ide hlavne o manuálne práce týkajúce sa starostlivosti o čistotu ale aj bezpečnosť hotelových priestorov. Tým, že v písomnej pracovnej zmluve zo dňa 1.4.2006 nie je uvedená bližšia špecifikácia druhu práce, ale je uvedená na samostatnom liste, ktorý bol žalobcovi doručený spolu s pracovnou zmluvou, je odvolací súd toho názoru, že v danom prípade ide o predmetnú špecifikáciu druhu práce v zmysle ust. § 43 ods. 1 ZP a je teda pre žalobcu a žalovaného ako účastníkov pracovnej zmluvy záväzná a tento dohodnutý druh práce je možné zmeniť len na základe dohody oboch účastníkov pracovnej zmluvy. Žalovanému sa tak v konaní nepodarilo preukázať, že bolo povinnosťou žalobcu vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na základe popisu práce zo dňa 17.1.2013. Ak zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideluje prácu podľa dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve, túto odmietne vykonávať a do zamestnania sa nedostavuje po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa, nemožno jeho konanie považovať protiprávne a jeho neprítomnosť na pracovisku za neospravedlivenú absenciu, zakladajúcu porušenie pracovnej disciplíny a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. S poukazom na uvedené, odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom vychádzajúci s použitím § 220 O.s.p. zmenil a návrhu žalobu v tejto časti vyhovel.

6. V časti určenia, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, konštatoval odvolací vecnú správnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa, keď skutočnosti, ktorými žalobca odôvodňoval naliehavý právny záujem na tomto určení aj podľa názoru odvolacieho súdu neumožňujú záver o preukázaní naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p. Tým, že súd určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, má samo o sebe za následok obnovenie pracovnoprávneho vzťahu bez povinnosti osobitne túto skutočnosť konštatovať vo výroku rozhodnutia.

7. Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný, prípustnosť ktorého vyvodzoval z ust. § 238 ods. 1 OSP. Dôvodil, že konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b) OSP), pretože odvolací súd dospel k iným skutkovým zisteniam ako súd prvej inštancie bez toho, aby sám vykonal potrebné dokazovanie ako aj tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 241 ods. 2 písm. c) OSP). Namietal, že predpokladom toho, aby odvolací súd mohol zmeniť napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa ak má za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam je opakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu odvolacím súdom. Dovolateľ namietal, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, a to nesprávneho právneho záveru odvolacieho súdu, že konanie žalobcu popísané v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 17.01.2013 nie je závažným porušením pracovnej disciplíny. Odvolací súd pri formulácii uvedeného právneho záveru nedostatočne zohľadnil, resp. vôbec nezohľadnil akú konkrétnu prácu žalobca dňa 17.01.2013 odmietol vykonať. Dňa 17.01.2013 bola žalobcovi uložená práca (podielať sa na príprave večerného rautu, stravovacej akcie pre firmu Krombacher), ktorú vykonával aj dovtedy s jediným rozdielom, že táto práca mu bola pridelená na inom útvare pri zachovaní dohodnutého miesta práce. Takúto prácu žalobca bezdôvodne odmietol vykonávať a pracovisko svojvoľne opustil. Nestotožňuje sa ani s právnym názorom odvolacieho súdu, že na zmenu pracovnej náplne pri zachovaní dohodnutého druhu práce je potrebný súhlas zamestnanca. Popis pracovného miesta odovzdaný žalobcovi dňa 17.01.2013 plne zodpovedal práci referenta. Ak tento zo zdravotných dôvodov nemohol určité práce vykonávať, mal riešiť túto situáciu v súlade so Zákonníkom práce bez svojvoľného opustenia pracoviska, najmä ak mu takéto práce, ktoré pre zdravotný stav vykonávať nemohol vôbec, neboli dňa 17.01.2013 uložené. Vzhľadom na uvedené konanie žalobcu

popísané v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 17.01.2013 bolo závažným porušením pracovnej disciplíny, pre ktoré mohol byť so žalobcom okamžite skončený pracovný pomer. Z týchto dôvodov navrhol, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu v časti výroku, ktorou bol zmenený rozsudok súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konanie, prípadne aby tento rozsudok zmenil tak, že návrh zamietne.

8. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 14.04.2016., č.k. 1Cdo/212/2014-149 rozsudok Krajského súdu v Trnave z 21.05.2014., sp.zn. 11CoPr/1/2014 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolací súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že ako vyplýva z obsahu spisu zo zápisnice o pojednávaní pred odvolacím súdom (č.l. 118-120 spisu), odvolací súd vypočul prednesy právnych zástupcov účastníkov konania a žalobcu, ktorí sa pridržali svojich predchádzajúcich prednesov, oboznámil sa s listinnými dôkazmi založenými v spise, predloženými ešte v konaní pred súdom prvej inštancie a napadnutý rozsudok zmenil tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu žalovaným je neplatné, a teda zmenil rozsudok prvej inštancie bez toho, aby v potrebnom rozsahu zopakoval, prípadne vykonal ďalšie potrebné dokazovanie na prijatie zmeneného rozhodnutia tak, aby nebol viazaný skutkovým stavom ako ho zistil a ustálil súd prvej inštancie. Dokazovanie bolo potrebné zamerať na rozhodujúce skutkové okolnosti, aby bolo možno právne posúdiť platnosť či neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, a to najmä na podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, najmä aký bol dohodnutý druh práce žalobcu a miesto jeho výkonu. Z doposiaľ vykonaného dokazovania nie je nad rozumnú pochybnosť zrejmé, čo v skutočnosti bolo v pracovnej náplni žalobcu, ako aj nie je zrejmé aké bolo miesto výkonu práce. Nie je zrejmé aké druhy pracovných činností žalobca vykonával do 17.01.2013 a kto mu tieto pracovné pokyny dával, aké pokyny žalobca dňa 17.01.2013 odmietol vykonať, nie je zrejmé kto bol oprávnený mu dávať pracovné pokyny po 17.01.2013, nebolo zisťované aké druhy práce vykonával od vzniku jeho pracovného pomeru od 01.04.2006 a aké druhy práce mal vykonávať od 17.01.2013, kedy s ním žalovaný skončil pracovný pomer okamžite. Zo skutočnosti, že organizácia žalovaného uzavrela so žalobcom dohodu o zmene pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú by sa dalo usudzovať, že s jeho prácou bola do uvedeného dňa spokojná. V spise sa nachádzajú rôzne pracovné náplne žalobcu (jedna bez dátumu, potom jedna z 30.09.2009, zo 17.01.2013) a nie je zrejmé, ktorá pracovná náplň bola platná v rozhodnom čase. Následne tak potom nebolo možné posúdiť, či pokyny, ktoré žalobca nespĺnil boli v súlade s platnou náplňou práce a či boli dané oprávnenou osobou. Tiež nie je zrejmé prečo žalobca odovzdal kľúče od vily Vrbinka, kde nechal služobný mobil a počítač s monitorom p. I. J. už 02.01.2013 a v akom pracovnom vzťahu bola táto osoba k žalobcovi. Pokiaľ sa obsah právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru odvoláva aj na pracovný poriadok organizácie žalobcu, bolo tiež potrebné skúmať, či bol žalobca s týmto poriadkom riadne oboznámený, ako aj či bol riadne oboznámený so všetkými svojimi povinnosťami voči svojmu zamestnávateľovi. Bolo potrebné skúmať, či žalobca do dňa 17.01.2013 pracovný poriadok dodržiaval a čo sa vlastne stalo toho dňa, keď vo výkone práce nastal predmetný zásadný zlom, kedy po 6-tich odpracovaných rokoch odmietol vykonať pridelované práce. Rovnako bolo potrebné dokazovanie zamerať aj na obsah poznámky, ktorú žalobca dopísal dňa 17.01.2013 na spodok popisu práce aktuálneho od 10.05.2010 (verzia 1), v ktorej uviedol, že nesúhlasím s vykonávaním prác iného druhu a na inom mieste než je prevádzka 1110.0253 golf žiadna z hore uvedených pracovných činností sa nezlučuje s pracovnými činnosťami administratívnou agendou a charakterom prevádzky 1110.0253 golf, kde som pracoval viac než 6 rokov. Dovolací súd preto dospel k záveru, že ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, mal dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakovať sám. Nakoľko odvolací súd bol podľa § 213 ods. 1 OSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvej inštancie bez doplnenia dokazovania, tento nemohol rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti zmeniť. Vzhľadom na vyššie uvedené nakoľko odvolací súd, ako aj súd prvej inštancie nezistili dostatočne skutkový stav, nebolo možné potom ani veci správne právne posúdiť. Z uvedených dôvodov Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok odvolacieho súdu podľa § 243b ods. 2 OSP zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, keď v novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného i dovolacieho konania (§243d ods. 1 OSP).

9. Odvolací súd vo veci rozhodoval podľa ustanovení zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku účinného od 1.7.2016, ktorým bol zrušený doterajší zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, pričom podľa ustanovenia § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

10. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, aktuálne § 34 Civilného sporového poriadku), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, aktuálne § 362 ods. 1 Civilného sporového poriadku), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 201 v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, aktuálne § 359 Civilného sporového poriadku), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie prípúšťa (§ 201 a 202 v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, aktuálne § 355 ods. 1 Civilného sporového poriadku), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 205 ods. 1 v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, aktuálne § 365 Civilného sporového poriadku) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 písm. d), f) v čase podania odvolania účinného Občianskeho súdneho poriadku, ktoré majú ekvivalent v § 365 ods. 1 písm. f), h) Civilného sporového poriadku), preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v medziach daných rozsahom (§ 379 Civilného sporového poriadku) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku), súc pritom viazaný skutkovým stavom, ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 Civilného sporového poriadku), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 Civilného sporového poriadku a contrario) keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 Civilného sporového poriadku) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné v časti zamietnutia žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre jeho potvrdenie (§ 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku) a je dôvodné v časti, v ktorej súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, v dôsledku čoho je nevyhnutné rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti spolu so závislým výrokom o náhrade trov konania zrušiť (§ 389 ods. 1 písm. b),c) Civilného sporového poriadku) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 Civilného sporového poriadku).

11. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu po rozhodnutí dovolacieho súdu, bolo posúdiť, či súd prvej inštancie rozhodol vo veci správne, ak zamietol žalobu o určenie že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným zo dňa 17.1.2013 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce doručené žalobcovi dňa 18.1.2013 je neplatné a určenie že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá.

12. Základnou podmienkou procesnej prípustnosti a úspešnosti každej určovacej žaloby je preukázanie existencie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení v zmysle § 137 písm. c/ CSP. Žaloba podaná podľa § 137 písm. c/ CSP má spravidla preventívny charakter, jej účelom je poskytnúť ochranu práva žalobcu predovšetkým skôr, než dôjde k porušeniu právneho vzťahu alebo práva. Z uvedeného vyplýva, že naliehavý právny záujem na určení je daný vtedy, ak je tu aktuálny stav objektívnej právnej neistoty medzi žalobcom a žalovaným, ktorý je ohrozením žalobcovho právneho postavenia a ktorú neistotu možno týmto právnym prostriedkom odstrániť. Ak však k porušeniu práva už došlo a je teda možné žalovať na splnenie povinnosti, ktorá z porušenia vyplýva (§ 137 písm. c/ CSP), nemá preventívna ochrana poskytovaná podľa (§ 137 písm. c/ CSP) žiadny zmysel a význam. Vo väčšine prípadov preto v takomto prípade nemôže mať žalobca naliehavý právny záujem na určení, či tu právny vzťah alebo právo je, alebo nie je (k uvedenému pozri rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo49/2003).

13. Úspešnosť podanej určovacej žaloby aj v posudzovanej veci závisela predovšetkým od posúdenia, či žalobca má na požadovanom určení naliehavý právny záujem podľa (§ 137 písm. c/ CSP). Skutočnosť, ktorými žalobca odôvodňoval naliehavý právny záujem na určení že jeho pracovný pomer u žalovaného trvá aj podľa názoru odvolacieho súdu neumožňujú záver o preukázaní naliehavého právneho záujmu na takomto požadovanom určení v zmysle (§ 137 písm. c/ CSP). Tým, že k tvrdenému porušeniu práva žalobcu už došlo a je teda možné žalovať o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, nemá žaloba o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného aj naďalej trvá podľa § 137 písm. c/ CSP žiadny zmysel a význam s potrebou to osobitne konštatovať vo výroku rozhodnutia, nakoľko v prípade, ak bude žalobe vyhovieť (t.j. bude určené, že okamžité zrušenie pracovného pomeru ktoré dal žalovaný žalobcovi listom zo dňa 17. 1. 2013 je neplatné) je zrejme, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, nakoľko pracovný pomer nebol zo strany žalovaného platne ukončený a v prípade, ak žaloba bude zamietnutá, je zrejme, že k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného došlo listom zo dňa 17.1.2013 (doručený žalovanému dňa 18.1.2013). Z uvedeného tak vyplýva, že nie je potrebné samostatne vo výroku konštatovať, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá aj naďalej, nakoľko by sa tak len deklaroval existujúci stav medzi sporovými stranami.

14. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti ohľadne určenia, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá podľa § 287 ods. 1 CSP ako vecne správny v zmysle ust. § 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku potvrdil.

15. Otázkou platnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktoré žalovaný dal žalobcovi listom zo dňa 17. 1. 2013 je potrebné posudzovať - ??vzhľadom na to, že list žalovaného z 17. 1. 2013 bol žalobcovi doručený dňa 18. 1. 2013 - podľa zákona zák.č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce, v znení účinnom do 18.1.2013 (ďalej len „ZP“).

16. Podľa ustanovenia § 55 ods. 1 písm. b) ZP, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

17. Podľa § 70 ZP, 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.

18. Pracovné povinnosti zamestnanca sú stanovené právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca. Jednotiacim kritériom pre všetky druhy týchto povinností je, že vyplývajú z pracovného pomeru alebo iného pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi; konanie zamestnanca, ktorým neboli porušené povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu, nemôže byť posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny.

19. Uvedené povinnosti, ktoré patria k základným povinnostiam zamestnancov, predstavujú vo svojej univerzálnosti mravný imperatív kladený na každého zamestnanca, ktorý vo svojom obsahu znamená určitú mieru lojality vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi a zároveň tiež aj všeobecnú prevenčnú povinnosť zamestnanca vo vzťahu k majetku a oprávnené záujmy zamestnávateľa; ide o požiadavku na určitú úroveň kvality správania sa zamestnanca. Zákon tu vedľa povinností vyplývajúcich z právnych predpisov a iných predpisov vzťahujúcich sa k práci zamestnanca ukladá zamestnancovi, aby celým svojím správaním v súvislosti s pracovným vzťahom nespôsobil zamestnávateľovi škodu, či už majetkovú alebo morálnu (porov. rozsudok Najvyššieho súdu z 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uverejnený pod č . 86, ročník 2006, Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk).

20. Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ zák. práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, tj. ide o také právne normy, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností. Pre posúdenie, či zamestnanec porušil pracovné povinnosti menej závažne, závažne alebo zvlášť hrubým spôsobom, zákon neustanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať. V zákonníku práce ani v ostatných pracovnoprávných predpisoch nie sú pojmy "menej závažné porušenie pracovných povinností", "závažné porušenie pracovných povinností" a "porušenie pracovných povinností zvlášť hrubým spôsobom" definované, pričom od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca za porušenie tejto povinnosti.

21. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu; súd môže prihliadnúť pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej povinnosti k osobe zamestnanca, k funkcii ktorú zastáva, k jeho doterajšiemu postoju k plneniu pracovných úloh, k dobe a situácii, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia uvedených povinností pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, apod. Zákon tu ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým zrušením zodpovedalo tomu, či po zamestnávateľovi možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval (porov. rozsudok Vrchného súdu v Prahe zo 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uverejnený v časopise Práca a mzda č. 7-8, roč. 1996, a rozsudok Najvyššieho súdu z 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uverejnený v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 21, roč. 2001). Konečné posúdenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je len aritmetickým priemerom všetkých v konkrétnom prípade zvažovaných hľadísk.

K niektorým aspektom je potrebné pristupovať so zvýšenou pozornosťou tak, aby bola vystihnutá typová aj špeciálna charakteristika porušenie pracovných povinností v konkrétnej veci. Vo vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca je zároveň nevyhnutný vzťah dôvery, spoľahlivosť zamestnanca a jeho poctivosť, ktorá zároveň ukladá zamestnancovi, aby celým svojím správaním v súvislosti s pracovným vzťahom nespôsobil zamestnávateľovi škodu, či už majetkovú alebo morálnu.

22. Pracovný pomer medzi sporovými stranami vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.3.2006 a to dňom 1.4.2006 s dohodnutým druhom práce 103 - referent, s miestom výkonu práce v Slovenských liečebných kúpeľoch Piešťany a.s., a to na dobu určitú do 31.12.2006. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 12.12.2006 bol pracovný pomer zmenený od 1.1.2007 na dobu určitú do 31.12.2007 a od 1.1.2008 na dobu neurčitú.

23. Podľa § 43 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

24. Zákonník práce ani iný právny predpis neobsahujú definíciu pojmu druh práce. Jeho dojednanie sa v pracovnej zmluve ponecháva len na vôľu účastníkov zmluvy. Vymedzenie druhu práce a jeho stručná charakteristika v pracovnej zmluve zamestnancovi zaručuje, že mu bude pridelovaná práca podľa pracovnej zmluvy, a zamestnávateľovi zároveň určuje rozsah jeho dispozičnej právomoci, t.j. právo pridelovať zamestnancovi v dohodnutom rámci konkrétne pracovné úlohy, teda záväznými pokynmi konkretizovať dojednaný druh práce, ktorý je súhrnom jednotlivých opakujúcich sa pracovných činností, pracovných operácií alebo úloh. Zamestnanec nemôže odmietnuť prácu, ktorá je v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca na iný druh práce, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, len celkom výnimočne, a to v prípadoch, ktoré sú taxatívne vymedzené v ustanovení § 55 ZP. V pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a jeho stručná charakteristika zároveň určuje aj pracovnú náplň zamestnanca. Pracovná náplň je súborom povinností zamestnanca vyplývajúcich z dojednaného druhu práce.

25. Druh práce, ktorý má zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať, je tak jedným z najdôležitejších pojmových znakov, ktorý charakterizuje celý pracovný pomer, pretože zamestnávateľ je povinný a súčasne aj oprávnený zamestnancovi pridelovať len práce v medziach dohodnutého druhu práce. Zákonník práce bližšie nepredpisuje, ako by mal byť dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve vymedzený. Vo vzťahu k možnému okruhu pracovných činností umožňuje právna úprava vymedziť druh práce úzko, alebo naopak širšie; umožňuje tiež, aby druh práce bol dohodnutý tak, že je v pracovnej zmluve uvedených viac druhov práce, alebo sú uvedené alternatívne. Ak by však bol dohodnutý tak široko, že by to zamestnávateľovi umožňovalo pridelovať zamestnancovi akúkoľvek prácu, mohlo by ísť o neplatný právny úkon.

26. Z obsahu spisu vyplýva, že listom zo dňa 17.1.2013 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že dňa 17.1.2013 od svojho nadriadeného neprijal výkon práce s odôvodnením, že odchádza na personálne oddelenie, kde sa nedostavil. Na svoje pracovisko sa nevrátil a nehlásil sa u svojho nadriadeného. Svojím konaním tak nespĺnil príkaz nadriadeného na výkon práce a svojvoľne opustil pracovisko bez udania dôvodu. Žalovaný na základe platného pracovného poriadku bod 8.3.1 písm. a) a taktiež bod 8.3.1. písm. h) považuje takýto skutok za závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dňa 17.1.2013 prerokované s výborom ZO. Žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí s preradením na inú prácu, keď žiadal žalovaného, aby mohol pracovať len na golfom ihrisku alebo nerobiť u žalovaného vôbec a taktiež žalovanému uviedol, že z popisu pracovnej činnosti zo 17.1.2013 nemohol zo zdravotných dôvodov vykonávať údržbu a čistenie skladov a ďalších priestorov a tepovanie podláh.

27. Skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru spočívalo v "hrubom porušení pracovnej disciplíny", že žalobca dňa 17.1.2013 od svojho nadriadeného neprijal výkon práce s

odôvodnením, že odchádza na personálne oddelenie, kde sa nedostavil. Na svoje pracovisko sa nevrátil a nehlásil sa u svojho nadriadeného na výkon práce a svojvoľne opustil pracovisko bez udania dôvodu.

28. Pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17.1.2013 treba tak v prvom rade posúdiť, či neuposlušnosť pokynu nadriadeného realizovať výkon zadanej práce a následne žalobcovo opustenie pracoviska dňa 17.1.2013 možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

29. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Pretože v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru ide o veľmi vážny zásah do právneho postavenia oboch účastníkov pracovného pomeru na rozdiel od výpovede, zamestnávateľ je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer výlučne z taxatívne ustanovených dôvodov. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť medziiným písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (pozri § 70 ZP) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (pozri § 74 ods. 1 ZP). 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 prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

30. Dodržiavanie pracovnej disciplíny spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Ak zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu, porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, napríklad v dôsledku toho, že mu prestal pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy, z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v tomto prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky.

31. Na posúdenie, či zo strany žalovaného došlo v preskúmvanej veci k platnému ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom je zásadné vyriešenie otázky, či žalovaný ako zamestnávateľ pridelať žalobcovi ako zamestnancovi dňa 17.1.2013 práce s dohodnutým miestom práce - Slovenské liečebné kúpele Piešťany a.s. a druhom výkonu práce - 103/referent v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 27.3.2006.

32. Bližší popis pracovných úloh, ktorý sa nazýva pracovnou náplňou sleduje určité vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve a je dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na iný druh práce, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve (§ 55 ZP). Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a zamestnanca preradiť na iný druh práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 ZP).

33. V danom prípade druh práce bol v pracovnej zmluve vymedzený len kódom 103 a názvom referent. Bližšia špecifikácia druhu práce tak ako to vyžaduje Zákonník práce v zmysle ust. § 43 je daná popisom práce, s ktorým bol navrhovateľ oboznámený pri uzatvorení pracovnej zmluvy a ktorý mu bol aj odovzdaný.

34. Najvyšší súd SR, ako súd dovolací vo svojom rozhodnutí konštatoval, že doposiaľ vykonaného dokazovania nie je nad rozumnú pochybnosť zrejmé, čo v skutočnosti bolo v pracovnej náplni žalobcu, ako aj nie je zrejmé, aké bolo miesto výkonu práce. Nie je zrejmé aké druhy pracovných činností žalobca vykonával do 17.01.2013 a kto mu tieto pracovné pokyny dával, aké pokyny žalobca dňa 17.01.2013 odmietol vykonať, nie je zrejmé kto bol oprávnený mu dávať pracovné pokyny po 17.01.2013 a nebolo taktiež zisťované aké druhy práce vykonával od vzniku jeho pracovného pomeru od 01.04.2006 a aké druhy práce mal vykonávať od 17.01.2013, kedy s ním žalovaný skončil pracovný pomer okamžite. V spise sa nachádzajú rôzne pracovné náplne žalobcu (jedna bez dátumu, potom jedna z 30.09.2009, zo

17.01.2013) a nie je zrejmé, ktorá pracovná náplň bola platná v rozhodnom čase. Následne tak potom nebolo možné posúdiť, či pokyny, ktoré žalobca nesplnil boli v súlade s platnou náplňou práce a či boli dané oprávnenou osobou a taktiež nie je zrejmé, prečo žalobca odovzdal kľúče od vily Vrbinka, kde nechal služobný mobil a počítač s monitorom p. I. Paulechovi už 02.01.2013 a v akom pracovnom vzťahu bola táto osoba k žalobcovi.

35. Ďalej dovolací súd uviedol, že pokiaľ sa obsah právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru odvoláva aj na pracovný poriadok organizácie žalobcu, bolo tiež potrebné skúmať, či bol žalobca s týmto poriadkom riadne oboznámený, ako aj či bol riadne oboznámený so všetkými svojimi povinnosťami voči svojmu zamestnávateľovi. Bolo potrebné skúmať, či žalobca do dňa 17.01.2013 pracovný poriadok dodržiaval (zo skutočnosti, že organizácia žalovaného uzavrela so žalobcom dohodu o zmene pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú by sa dalo usudzovať, že s jeho prácou bola do uvedeného dňa spokojná) a čo sa vlastne stalo toho dňa, keď vo výkone práce nastal predmetný zásadný zlom, kedy po 6-tich odpracovaných rokoch odmietol vykonať pridelené práce. Rovnako bolo potrebné dokazovanie zamerať aj na obsah poznámky, ktorú žalobca dopísal dňa 17.01.2013 na spodok popisu práce aktuálneho od 10.05.2010 (verzia 1), v ktorej uviedol, že nesúhlasím s vykonávaním prác iného druhu a na inom mieste než je prevádzka 1110.0253 golf žiadna z hore uvedených pracovných činností sa nezlučuje s pracovnými činnosťami administratívnou agendou a charakterom prevádzky 1110.0253 golf, kde som pracoval viac než 6 rokov.

36. Podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší, len ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom.

37. Podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší len ak c) súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom.

38. Podľa § 132 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase konania pred súdom prvej inštancie dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci (akt. podľa § 191 ods. 1 poriadku dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo).

39. Dokazovanie je časťou občianskeho súdneho konania (od 1.7.2016 civilného sporového konania), v ktorej si súd vytvára poznatky potrebné na rozhodnutie vo veci. Pri uplatnení zásady voľného hodnotenia dôkazov súd v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Iba výnimočne zákon súdu ukladá určité obmedzenie pri hodnotení dôkazov (napr. § 133, § 134, § 135 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase konania pred súdom prvej inštancie, akt. § 192, § 193, § 205 Civilného sporového poriadku). Ťažisko dokazovania je v procesnom postupe súdu prvej inštancie; skutkové závery tohto súdu je oprávnený dopĺňať, prípadne korigovať len odvolací súd, ktorý za tým účelom môže vykonávať dokazovanie (§ 213 ods. 3 až 5 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase konania pred súdom prvej inštancie, akt. § 384 Civilného sporového poriadku). Procesný predpis vychádza zo zásady voľného hodnotenia dôkazov. Hodnotenie dôkazov úvahou súdu neznamena ľubovôľu pri hodnotení dôkazov, hodnotiacia úvaha súdu musí vždy zodpovedať zásadám formálnej logiky, musí vychádzať zo zisteného skutkového stavu veci, musí byť preskúmateľná v inštančnom postupe a podobne. Výsledky hodnotenia dôkazov sú aj súčasťou odôvodnenia rozsudku, keďže z ustanovenia § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase konania pred súdom prvej inštancie (akt. § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku) vyplýva súdu povinnosť okrem iného v odôvodnení rozsudku stručne, jasne a výstižne vysvetliť, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vyhádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a podobne.

40. Nesprávne hodnotenie dôkazov je možné vytknúť súdu prvej inštancie v prípade, ak by zobral do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli v konaní najavo, prípadne, že by si nepovšimol rozhodné skutočnosti, ktoré boli vykonanými

dôkazmi preukázané, alebo ak hodnotenie dôkazov odporuje citovaným zákonným ustanoveniam. Týmto odvolacím dôvodom možno napadnúť výsledok činnosti súdu pri hodnotení dôkazov, na ktorého nesprávnosť je možné usudzovať len zo spôsobu, ako k nemu súd prvej inštancie dospel.

41. Konanie pred súdom musí vo všeobecnosti zabezpečiť pre sporové strany spravodlivú ochranu ich práv a záujmov (tzv. fair process). Na zabezpečenie tejto ochrany priznáva Civilný sporový poriadok stranám viaceré procesné práva, medzi ktoré patrí aj právo vyjadrovať sa k tvrdeným skutočnostiam, navrhovať dôkazy na ich vyvrátenie a vyjadrovať sa aj k právnym dôsledkom z nich vyplývajúcich.

42. Odvolací súd dáva do pozornosti, že nová právna úprava Civilného sporového poriadku, účinná v čase rozhodovania odvolacieho súdu, definuje ako osobitnú skupinu sporov, v ktorých je súd povinný aplikovať odlišné procesné postupy od klasického (všeobecného) sporového konania, individuálne pracovnoprávne spory. Individuálnym pracovnoprávnym sporom na účely Civilného sporového poriadku sa rozumie spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý vyplýva z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov, ktorým je potom i spor predmetný. To znamená, že súd v prípade týchto sporov môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí takýto dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

43. Z uvedeného teda vyplýva, že ak dôkaz potrebný a nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci vyjde v priebehu konania najavo (súd má o ňom vedomosť), bez ohľadu na návrhy účastníkov konania môže a zároveň aj musí súd výnimočne takýto dôkaz vykonať. Súd po takýchto dôkazoch nepátra, pretože je vecou sporových strán, aby ich vykonanie navrhli a aby sa starali o svoje práva.

44. Žiada sa dodať, že vo vzťahu k právnemu posúdeniu veci u ktorej nebol dostatočne zistený skutkový stav veci nemožno hodnotiť správnosť všetkých v ňom predostretých relevantných právnych otázok, pretože bolo nutné tento rozsudok zrušiť z uvedeného dôvodu a otvoriť súdu prvej inštancie procesný priestor pre vydanie nového rozhodnutia. Rovnako odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že nemôže byť žiadnej pochybnosti o tom, že nahrádzanie faktickej pasivity súdu prvej inštancie v uvedenom smere činnosťou odvolacieho súdu neprichádza do úvahy, nakoľko úlohou odvolacieho súdu je len prieskum správnosti rozhodnutí súdu prvej inštancie s prípadným menej náročným doplnením alebo zopakovaním dokazovania, čo vylučovalo prípadné rozhodnutie odvolacieho súdu s konečnou platnosťou.

45. Obsahom práva na spravodlivý súdny proces (čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky) je umožniť každému bez akejkoľvek diskriminácie reálny prístup k súdu, pričom tomuto právu zodpovedá povinnosť súdu vo veci konať a rozhodnúť. Odňatie možnosti účastníka konania domáhať sa svojho práva na súde možno v širšom poňatí chápať i ako tzv. denegatio iustitiae (t. j. odopretie spravodlivosti), od ktorého sa odvíja i základný princíp občianskeho súdneho konania označovaný i ako iustitia nemini neganda, teda zákaz odopretia spravodlivosti, podľa ktorého je súd povinný poskytnúť ochranu každému, kto tvrdí, že jeho právo je ohrozené alebo porušené a vec patrí do právomoci súdu a sú splnené všetky zákonom stanovené procesné podmienky. Odopretie spravodlivosti, ktoré je porušením tohto princípu možno charakterizovať ako stav, kedy príslušný súd výslovne, či fakticky odmieta vo veci konať. Ide napríklad o situáciu, keď vo veci súd nerozhodne vôbec alebo konanie zastaví bez toho, aby boli na takýto postup splnené zákonné podmienky (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo 210/2011).

46. Zhrnúc vyššie uvedené, odvolací súd uzatvára, že súd prvej inštancie nevykonajúc dokazovanie v rozsahu potrebnom na vydanie rozhodnutia o nároku žalobcu na určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru žalovaným, takýmto nesprávnym procesným postupom znemožnil strane sporu, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva a to v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 389 ods. 1 písm. b) CSP), pričom tu je potrebné za navrhované dôkazy považovať i tie, ktoré je súd povinný vykonať aj bez návrhu na zistenie, či nárok žalobcu je dôvodný. Uvedené nedostatky nie je možné napraviť v konaní pred odvolacím súdom, pretože pre správne posúdenie veci treba vykonať ešte rozsiahle dokazovanie, keďže súd prvej inštancie doposiaľ dokazoval skutočnosti pre vec nie rozhodné a nedokazoval to, čo bolo základným predpokladom pre posúdenie danej právnej veci a tým sa potom komplexne nevysporiadal s § 55 ods. 1 písm. b) ZP, keď teraz musí postupovať i v súlade s § 150 a § 151 CSP (predovšetkým s § 150 ods. 2).

47. S poukazom na vyššie uvedenú argumentáciu potom odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. b) a c) CSP v napadnutej časti ohľadne neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru žalovaným zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vec v tejto časti spolu so závislým výrokom o náhrade trov konania vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

48. Povinnosťou súdu prvej inštancie, súc pritom viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 Civilného sporového poriadku), bude opätovne vec prejednať a doplniť dokazovanie v rozsahu vyššie uvedenom a ktorého nedostatok spôsobil aj nutnosť zrušenia jeho rozsudku, a to už podľa aktuálne účinného Civilného sporového poriadku. Následne znova posúdiť žalobou uplatnený nárok vychádzajúc z výsledkov vykonaného dokazovania, ktoré je nevyhnutné vyhodnotiť v súlade s ustanovením § 191 Civilného sporového poriadku a to najmä so sústredením sa na sporné otázky, ako aj odvolacie argumenty odvolateľa, tieto posúdiť z hľadiska všetkých na vec vzťahujúcich sa zákonných ustanovení a potom vo veci znova rozhodnúť, pričom rozhodnutie je potrebné náležite v súlade s ustanovením § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku odôvodniť.

49. V novom rozhodnutí, rozhodne súd prvej inštancie znova o náhrade trov tohto konania (§ 396 ods. 3 CSP v spojení s ust. § 453 ods. 3 CSP).

50. Uvedené rozhodnutie bolo prijaté v senáte pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva 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).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 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).

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

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prevej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).