

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/3/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113215799
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 03. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrea Szombathová Poláková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2022:4113215799.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovvej a členiek senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a JUDr. Kataríny Marčekovej, v právnej veci žalobcu: A. N., nar. XX. XX. XXXX, bytom N., F. XXXX/XX, zastúpený Mgr. Mariánom Bafrncom, advokátom, so sídlom vo Vrábľoch, Levická 598 proti žalovanému: Prima banka Slovensko a. s., so sídlom v Žiline, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpený Advokátskou kanceláriou SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Štefánikova 8, IČO: 36 853 186, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 19. decembra 2013 č. k. 15Cpr/3/2013-148 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e s tým**, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval do 11. 07. 2014.

odôvodnenie:

1. Napadnutým (čiastočným) rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol tak, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013, doručené žalobcovi dňa 11. 02. 2013 je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Rozhodol, že o trovách, ktoré platil štát a o ďalšom návrhu žalobcu a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 152 ods. 1, 2, § 80 písm. c) OSP, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 1, 2, § 62 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e), ods. 6, § 77 a článku 2 veta tretia Zákonníka práce a na základe vykonaného dokazovania zistil, že naliehavosť právneho záujmu bola daná tým, že bez takéhoto rozhodnutia by bolo postavenie žalobcu právne neisté. Súd mal preukázané, že žalobca bol zamestnancom žalovaného a vykonával funkciu osobný bankár. Žalovaný dal žalobcovi dňa 04. 02. 2013 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny. Z tejto listiny je zrejmé, že dňa 13. 09. 2012 bolo žalobcovi doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým bol upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou. Dňa 27. 12. 2012 bolo opäť zistené porušenie pracovných povinností. Výpoveď bola doručená žalobcovi 11. 02. 2013. Žalobca žalobu podal osobne na Okresnom súde Nitra dňa 13. 05. 2013, teda neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou žalobca uplatnil na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Boli teda splnené podmienky na postup podľa § 77 Zákonníka práce. Z listiny o skončení pracovného pomeru zo dňa 04. 02. 2013 je zrejmé, že ide o skončenie pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, lebo žalobca ako zamestnanec bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, ktoré skutočnosti mal súd za preukázané obsahom tohto právneho úkonu. Súd mal za preukázané, že žalobca porušil pracovnú disciplínu tak, ako je to napísané vo výpovedi danej zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1

písmena e) Zákonníka práce. Poslednýkrát sa to stalo 27. 12. 2012, a predtým 27. 08. 2012. Ide teda o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za posledných šesť mesiacov. Súd dospel k názoru, že k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom došlo z nebanlivosti. Súd tiež bral do úvahy mieru zavinenia žalobcu, ako aj následky takéhoto konania. Súd mal za preukázané, že vo výpovedi zo dňa 14. 02. 2013 nie je uvedené, ako posúdil žalovaný toto konanie žalobcu, či teda vychádzal z toho, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Nepriamo z obsahu tohto právneho úkonu podľa výkladu súdu toto porušenie pracovnej disciplíny žalovaný kvalifikoval ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd bol preto toho názoru, a to v záujme právnej istoty, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, preto výpoveď podľa názoru súdu je neplatná. Žalovaný ako zamestnávateľ výpoveďou skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom. Výpoveď je písomná a bola doručená žalobcovi. Výpoveď bola daná z dôvodov ustanovených v tomto zákone, a to podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písmena e) Zákonníka práce. Dôvod výpovede musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Podľa zákonného ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Podľa zákonného ustanovenia § 63 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca z dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Súd tu zistil, že žalovaný nepostupoval podľa tohto zákonného ustanovenia. Súd poukázal na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce a uviedol, že z tohto dôvodu výpoveď žalovaného nie je neplatným právnym úkonom. Súd rozhodol, že o ďalšom návrhu žalobcu a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozsudku (§ 152 ods. 2 OSP).

2. Žalovaný podal proti rozsudku súdu prvej inštancie v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho tým, že rozsudok súdu považuje za nepreskúmateľný a tiež z dôvodu, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V rozsudku konštatoval, že pri rozhodovaní mal za preukázané, že žalobca porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, avšak napriek tomu rozhodol, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného je neplatné. Žalovaný mal za to, že dôvod výpovede je skutkovo vymedzený v písomnom vyhotovení výpovede opísaním konania žalobcu, ktoré naplnilo skutkovú podstatu skončenia pracovného pomeru výpoveďou uvedenú v ustanovení § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Keďže súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku uviedol, že z obsahu právneho úkonu výkladom dospel k záveru, že porušenie pracovnej disciplíny bolo žalovaným kvalifikované ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemožno súhlasiť s právnym posúdením súdu prvej inštancie, že dôvod výpovede je v tomto prípade zameniteľný. Z obsahu výpovede zo dňa 04. 02. 2013 je zrejmé, že jej dôvodom je opakované porušenie pracovnej disciplíny. Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 278/2007, sp. zn. 5 MCdo 17/2008 a rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 115/2001 a mal za to, že dôvod výpovede skutkovo vymedzil opísaním skutkov, dokonaním ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a tiež odvolávkou na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Skutočnosť, že vo výpovedi výslovne neuviedol, že sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nie je, ani nemôže byť dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie alebo, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietne a prizná mu náhradu trov konania

3. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že sa stotožňuje s rozsudkom súdu prvej inštancie a s odvolaním žalovaného nesúhlasí. Je toho názoru, že žalovaným dané skončenie pracovného pomeru výpoveďou neobsahuje dostatočne vymedzený dôvod jeho skončenia pracovného pomeru výpoveďou tak, ako to vyžaduje ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Súhlasil preto s názorom súdu prvej inštancie, že i z uvedeného dôvodu je skončenie jeho pracovného pomeru neplatné. Okrem toho bol názoru, že dôvodmi neplatnosti sú skutočnosti, na ktoré súd neprihliadal, hoci na ne prihliadať mal, a to, že počas takmer sedemnášťročného trvania jeho pracovného pomeru vykonával prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiaval riadne pracovnú disciplínu. Svoju prácu vykonával svedomite a odborne, podľa jeho najlepších schopností a vedomostí, pričom dodržiaval povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a ostatných predpisov, vzťahujúcich sa na výkon jeho práce, ako aj z ďalších vnútrobankových pokynov, s ktorými bol oboznámený. Pri príležitosti 15. výročia trvania pracovného pomeru u žalovaného mu bolo odovzdané poďakovanie za obetavú prácu, ktorú vykonával v prospech banky. Za toto obdobie nielenže ani raz neporušil

pracovnú disciplínu žalovaného, ale pomohol žalovanému získať stabilných a spoľahlivých klientov. K prvému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že k nemu došlo necelý mesiac od prijatia nového vnútrobankového pokynu, a to v dovolenkovom období, keď sa vrátil z dovolenky len 20. 08. 2012, na ktorú nastúpil k 08. 08. 2012, a teda pre krátkosť času sa s uvedeným predpisom nemal možnosť riadne oboznámiť, ani ho uplatniť v praxi. Dokonca si ani nespomenul na deň, kedy sa s ním oboznámil a či s ním vôbec bol oboznámený. Po tom, ako sa dozvedel, že mal porušiť nový interný predpis, priznal svoje pochybenie a vzniknutú situáciu chcel napraviť, aby jeho predchádzajúci postup bol v súlade s novým predpisom. Riaditeľ pobočky, ako aj regionálny riaditeľ však jeho návrh zásadne odmietli. Uvedenú povinnosť neporušil úmyselne a jeho konaním nebola spôsobená žiadna škoda ani žalovanému, ani dotknutému klientovi. K druhému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že išlo o stálych klientov Vrábeľskej pobočky, s ktorými sa osobne a dobre poznal dlhší čas a pri podpisovaní ich klientskej dokumentácie nebol prvýkrát. Nie je možné, aby sa klient podpísal vždy rovnakým spôsobom, pričom interné normy presne nevymedzujú, čo ešte možno považovať v súlade s podpisovým vzorom a čo už nie. Je preto vždy na subjektívnom posúdení konkrétneho zamestnanca, ktorý by mal na základe všetkých okolností výberu zhodnotiť, či umožní klientovi výber, alebo nie. Rovnaký kontrolný postup sa zopakoval aj v januári 2013, pričom riaditeľ Vrábeľskej pobočky pri následnej kontrole podpisových vzorov nezistil žiadne nezrovnalosti. Po tom, ako mu bolo dňa 11. 02. 2013 doručené skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, napriek tomu, že podľa výpovede stratil žalovaný voči nemu dôveru, ponechal ho vykonávať i naďalej prácu v pokladni, hoci mal na to pracovníka, ktorý mohol túto prácu vykonávať namiesto neho. V zmysle judikatúry a rozhodovania súdov sa ustálilo, 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 podobne. Okrem toho o menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno hovoriť, ak sa zamestnanec dopustil najmenej troch porušení pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností a medzi ktorými je primeraná časová súvislosť. V danom prípade však jednotlivé porušenia uvádzané žalovaným vo výpovedi nemajú charakter porušenia pracovnej disciplíny, ale išlo skôr o neuspokojivé plnenie si pracovných úloh z jeho strany, nakoľko uvedené porušenia vyplývali z dohodnutého druhu práce. Žalovaným špecifikované skutkovo vymedzené dôvody výpovede preto nezodpovedajú zákonnému výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ale výpovednému dôvodu uvedenému v § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce. Vzhľadom k uvedenému, mal za to, že súd prvej inštancie mal pri rozhodovaní prihliadať aj na ním uvedené skutočnosti. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd odvolanie žalovaného zamietol a rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému uložil nahradiť mu trovy súdneho konania, vrátane trov odvolacieho konania.

4. O podanom odvolaní žalovaného rozhodol Krajský súd v Nitre rozsudkom zo dňa 15. mája 2014 č. k. 9CoPr/2/2014-191 tak, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, odôvodniac svoje rozhodnutie tým, že pre naplnenie predpokladov ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce v danej veci neboli splnené podmienky. Odvolací súd bol toho názoru, že ak došlo u žalobcu k dvom menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny, medzi ktorými je primeraná časová súvislosť a i keď žalovaný po prvom porušení pracovnej disciplíny upozornil žalobcu na možnosť dať mu výpoveď z tohto dôvodu, neboli dané podmienky pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, pretože pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu je potrebné, aby došlo k najmenej trom porušeniam pracovnej disciplíny, ktoré dosahujú intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností v primeranej časovej súvislosti.

5. O dovolaní žalovaného proti rozhodnutiu Krajského súdu v Nitre č. k. 9CoPr/2/2014-191 rozhodol Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 25. januára 2017 sp. zn. 7Cdo/783/2015 tak, že dovolanie odmietol a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

6. Následne v danej veci rozhodol Ústavný súd Slovenskej republiky nálezom III. ÚS 409/2017-28 zo dňa 20. septembra 2017 tak, že základné právo obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko a. s. na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 9CoPr/2/2014 z 15. mája 2014 porušené bolo. Súčasne rozsudok Krajského súdu v Nitre sp. zn. 9CoPr/2/2014 zo dňa 15. mája 2014 zrušil a vec vrátil Krajskému súdu v Nitre na ďalšie

konanie a zároveň uložil Krajskému súdu v Nitre uhradiť obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko a. s. trovy konania v sume 374,81 eura, na účet Advokátskej kancelárie SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o. Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom náleze konštatoval, že dôvody, na ktorých stojí napadnutý rozsudok krajského súdu, sú arbitrárne, nezodpovedajú textu aplikovaného § 63 ods. 1 písm. e/ aktuálneho Zákonníka práce, pričom interpretácia normy vybočuje z medzí jej prípustnej interpretácie. Ak pre uplatnenie hypotézy normy postačuje, že dôjde k menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny po tom, čo bol zamestnanec v období posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, podľa názoru ústavného súdu je prejavom jurisdikčnej svojvôle, ak všeobecný súd pre naplnenie tohto dôvodu výpovede požaduje, aby sa zamestnanec dopustil aspoň troch porušení pracovnej disciplíny. Ústavný súd ďalej konštatoval, že ak všeobecný súd svoje rozhodnutie oprel o judikatúru, ktorá sa vzťahovala na ustanovenie právneho predpisu, ktoré bolo zmenené, pričom v dôsledku podstatnej zmeny sa judikatúra vzťahujúca sa na skoršie ustanovenie právneho predpisu stala obsolentnou, takéto rozhodnutie je potrebné považovať za arbitrárne s dopadom na základné právo na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, ako aj práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

7. Žalovaný v písomnom vyjadrení doručenom krajskému súdu dňa 14. 03. 2018 uviedol, že u žalobcu došlo preukázateľne k dvom menej závažným porušeniam pracovnej disciplíny (v auguste 2012 a decembri 2012). Dokonca, samotný žalobca v žalobe priznal porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce pritom nevyžaduje úmyselné porušenie pracovnej disciplíny. Nemožno taktiež opomenúť, že činnosť žalovaného v sebe zahŕňa významné rizikové prvky, preto sa na zamestnancov bánk kladú vysoké nároky z hľadiska prístupu k plneniu pracovných povinností. Aj naďalej sa domnieval, že pracovný pomer so žalobcom skončil platne, v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

8. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zo dňa 14. 03. 2018 uviedol, že rešpektuje Nález ÚS SR, ako aj názor žalovaného, avšak naďalej má za to, že žalovaný s ním skončil pracovný pomer predčasne a neplatne. Uviedol, že žalovaný v priebehu prvoinštančného konania síce predložil nový interný predpis, platný od 01. 08. 2012, avšak nepredložil dôkaz o tom, že ho ako zamestnanca o ňom oboznámil. Nie je preto možné trestať zamestnanca za porušenie interného predpisu, pokiaľ s ním nebol oboznámený, nakoľko základným predpokladom zodpovednosti zamestnanca za porušenie interných predpisov je preukázateľné oboznámenie zamestnanca s týmito predpismi. Pokiaľ ide o druhé porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v posudzovaní vzorového podpisu klientov, tak vo všetkých piatich prípadoch išlo o stálych klientov pobočky, s ktorými sa ako osobný bankár dobre poznal dlhší čas a pri podpisovaní ich klientskej dokumentácie nebol po prvýkrát. Pokiaľ v súvislosti s jednotlivými prípadmi nedošlo k reálnemu zneužitiu a neoprávnenému výberu z účtu klienta banky, nie je možné podľa jeho názoru trestať zamestnanca za to, že klient banky sa nesprávne podpísal. Ďalej poukázal na okolnosti prípadu, na to, že počas 17 rokov práce pre žalovaného vykonával svoju prácu podľa pracovnej zmluvy vždy svedomito, riadne, včas a podľa jeho pokynov, pričom až do septembra 2012 nebol ani raz upozornený na porušenie pracovnej disciplíny. Skončenie pracovného pomeru považoval za predčasné, nespravodlivé a neplatné, a vzhľadom na výpovede vedúceho pobočky pána Mgr. D. a najmä regionálneho riaditeľa P. S. K., aj účelové. Pričom, ako vyplýva z rozhodnutí súdov, je vždy potrebné brať ohľad na konkrétny prípad, konkrétne okolnosti prípadu a konkrétnu osobu zamestnanca, a nie vo všeobecnosti na povahu činnosti zamestnávateľa a eventuálne porušenia zo strany jeho zamestnancov.

9. Žalovaný k písomnému vyjadreniu žalobcu uviedol, že žalobca svoje pochybenie v konaní pred súdom prvej inštancie sám niekoľkokrát priznal. Žalovaný ako bankový subjekt je povinný zabezpečiť odbornú spôsobilosť zamestnancov, ktorí prichádzajú do styku s neprofesionálnym klientom. Za týmto účelom organizuje pre zamestnancov odborné školenia a zároveň ich elektronicky informuje o legislatívnych zmenách relevantných právnych predpisov a s tým súvisiacich zmenách interných predpisov a pracovných postupov. Od účinnosti zmeny je zamestnanec povinný vykonávať prácu v súlade s platným a účinným predpisom. Napriek uvedenému sa žalobca s dotknutým interným predpisom „Termínované vklady“ neoboznámil, čím porušil zákonnú povinnosť, špeciálne zdôraznenú v čl. 7 pracovnej zmluvy zo dňa 20. 08. 1996. Okolnosti daného prípadu, na ktoré poukazuje žalobca, osobitne na jeho doterajší prístup k plneniu pracovných povinností a skutočnosť, že svojim konaním nespôsobil žiadnu škodu, sú relevantné iba vo vzťahu k hodnoteniu intenzity zisteného porušenia pracovnej disciplíny a na tieto okolnosti je potrebné prihliadať až v prípade kladného záveru, že zo strany zamestnanca došlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny, a to za účelom určenia jeho

intenzity. Porušiť pracovnú disciplínu možno závažne a menej závažne, nižší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zákon neupravuje. To, že žalobca je dlhoročným zamestnancom, ktorý nebol do septembra 2012 údajne ani raz upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, pri príležitosti 15. výročia trvania pracovného pomeru mu bolo odovzdané poďakovanie za obetavú prácu, vzniknutú situáciu chcel napraviť a svojim konaním nespôsobil žalovanému škodu, tak nemôže zvrátiť následky kvalifikovaného porušenia pracovnej disciplíny, spočívajúce v možnosti skončiť pracovný pomer výpoveďou.

10. Následne Krajský súd v Nitre rozsudkom zo dňa 11. októbra 2018 č. k. 9CoPr/9/2017-323 rozhodol o podanom odvolaní žalovaného proti rozsudku súdu prvej inštancie tak, že rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutom vyhovujúcom výroku zmenil a žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá, zamietol. Žalovanému voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Odvolací súd považoval odvolanie žalovaného proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie za dôvodné, majúc za to, že žalovaný výpoveďou z pracovného pomeru doručenu žalobcovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, naplnil zákonom uložené podmienky pre platnosť výpovede v zmysle tohto zákonného ustanovenia, navyiac za situácie, keď nebolo sporné to, že by sa žalobca skutkov, ktoré zakladali menej závažné porušenia pracovnej disciplíny, dopustil. Poukaz žalobcu na skutočnosť, že žalovaný doposiaľ nepredložil dôkaz, že by ho oboznámil s interným predpisom „Termínované vklady“ účinným od 01. 08. 2012 odvolací súd vyhodnotil ako novú skutočnosť, ktorá pred súdom prvej inštancie nebola tvrdená a podľa odvolacieho súdu nemá svoje opodstatnenie.

11. Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca, o ktorom rozhodol Najvyšší súd SR uznesením zo dňa 25. februára 2021 č. k. 5Cdo/35/2019 tak, že rozsudok Krajského súdu v Nitre z 11. októbra 2018 č. k. 9CoPr/9/2017-323 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. NS SR v tomto rozhodnutí konštatoval, že ak odvolací súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že žalobcom uplatnená námietka týkajúca sa absencie oboznámenia zamestnanca zamestnávateľom s interným predpisom predstavuje odvolaciu novotu, nevysporiadal sa s uvedenou námietkou žalobcu právne relevantným spôsobom.

12. Po rozhodnutí dovolacieho súdu uznesením zo dňa 25. februára 2021 zaslal odvolaciemu súdu písomné vyjadrenie žalovaný, udávajúc, že žalobca sám opakovane v konaní priznal, že pochybil, ako i to, že sa s interným predpisom neoboznámil iba pre nedostatok času z dôvodu čerpania dovolenky. Dokazovanie vo vzťahu k splneniu povinnosti zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s predpisom vzťahujúcim sa na vykonanú prácu preto nebolo v konaní pred súdom prvej inštancie opodstatnené, ani potrebné. Hoci žalobca vytykané pochybenie akceptoval, bránil sa ad absurdum tým, že mu zmeny interného predpisu účinné od 01. 08. 2012 neboli známe, pričom vôbec nerefektuje na to, že svojím konaním porušil aj ustanovenia interného predpisu „Klientské pokladničné operácie“ v znení účinnom od 03. 10. 2011. Keďže však podľa dovolacieho súdu z doteraz vykonaných dôkazov nemožno bezpečne ustáliť skutkový stav, predložil súdu e-mailovú správu zo dňa 25. 07. 2012 s predmetom „Nová verzia - Termínované vklady“, prostredníctvom ktorej zamestnávateľ oznamuje zvoleným adresátom, vrátane žalobcu, že v databáze Vnútrobankové predpisy bola schválená nová verzia vnútrobankového predpisu č. 68/2004 Termínované vklady s účinnosťou od 01. 08. 2012. Žalobcu tak preukázateľne informoval o zmene pokynu a povinnosťou žalobcu bolo oboznámiť sa s jeho obsahom.

13. Žalobca k vyjadreniu žalovaného uviedol, že sa nestotožňuje s názorom žalovaného, že oboznámenie s interným predpisom bolo v konaní pred súdom prvej inštancie nesporné. Nestotožnil sa ani s názorom žalovaného, že pokiaľ tento zaslal na email interný predpis so strohými poznámkami, že je povinnosťou zamestnanca sa s ním oboznámiť a takéto oboznámenie je možné považovať za riadne oboznámenie sa s interným predpisom. Zo Zákonníka práce nevyplýva, že zamestnanec je povinný sa sám oboznámiť s interným predpisom. Zmena vnútropodnikového normatívneho aktu automaticky nespôsobuje viazanosť zamestnanca novým predpisom. Oboznámenie zamestnanca s predpisom by malo nastať ešte pred jeho účinnosťou u zamestnávateľa. Riadne oboznámenie sa viaže aj na preukázanosť tohto oboznámenia. Preukázanosť sa viaže na vlastnoručné podpísanie poučenia, či oboznámenia s interným predpisom takýmto zamestnancom, ktoré osvedčuje, že zamestnanec si interný predpis prečítal, bol mu riadne zamestnávateľom vysvetlený a porozumel mu. Nepostačí len jeho uloženie na internej sieti, ale je nevyhnutné aj jeho podrobné vysvetlenie zamestnancom zo strany zamestnávateľa. Dôkazné bremeno týkajúce sa preukázania, že oboznámil každého zamestnanca s vnútropodnikovými normatívnymi aktami je na zamestnávateľovi. Pokiaľ ho žalovaný riadne a včas spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosť nepoučil o zmene interného predpisu, nemožno porušenie z

jeho strany považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný ho nepoučil o internom predpise „Termínované vklady“, z čoho vyplýva, že nemohol porušiť povinnosť zamestnanca, o ktorej nemal vedomosť. Na uvedenom nič nemení ani skutočnosť, že priznal pochybenie. Svoje pochybenie priznal až po tom, ako sa dozvedel o pre neho novej povinnosti vyplývajúcej z daného interného predpisu. Dôkaz, ktorý žalovaný predložil súdu, a to emailová správa zo dňa 25. 07. 2012 s predmetom „Nová verzia: Pokyn- Termínované vklady“ považuje za irelevantný, nakoľko ho žalovaný predložil do konania až po tom, čo bolo rozhodnuté už súdom prvej aj druhej inštancie, dokonca aj dovolacím súdom, a to po 7 rokoch od začatia súdneho konania. Ide tu o zjavnú novotu v konaní a akceptovanie tohto dôkazu by bolo v rozpore so zásadou koncentrácie konania. Žalovaný mohol a mal tento email predložiť po tom, ako na pojednávaní konanom dňa 22. 10. 2013 uviedol, že mu interný predpis nebol známy. Navyše, má za to, že predmetný email stále nedokazuje, že bol ako zamestnanec oboznámený s interným predpisom, ktorého údajné porušenie malo byť jedným z dôvodov skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou. Tiež uviedol, že i porušenie interného predpisu „Klientské pokladničné operácie“ je viac ako pochybné, keď interné normy presne nevymedzujú, resp. nešpecifikujú, čo ešte možno považovať v súlade s podpisovým vzorom a čo už nie. Je preto vždy na subjektívnom posúdení každého zamestnanca, ktorý by mal na základe všetkých okolností výberu zhodnotiť, či umožní klientovi výber. Bolo teda len subjektívnym názorom riaditeľa pobočky Bc. Mariána Hruzika, že podpísané dokumenty nesúhlasili s podpisovými vzormi klientov.

14. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania žalovaného (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), prejednal vec na nariadenom odvolacom pojednávaní so zopakovaním dokazovania (§ 384 ods. 1 CSP), a po prejednaní veci dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdiť ako vo výroku vecne správny, so zmenou súvisiacou so skončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného (ktorá nie je zmenou žaloby v zmysle ustanovenia § 140 CSP) vyjadrenou tým, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval do 11. 07. 2014.

15. Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

16. Podľa § 470 ods. 2 prvej vety CSP právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

17. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

18. Z dokazovania vykonaného v tejto právnej veci vyplýva, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20. 08. 1996 od 01. 07. 2011 vo funkcii osobný bankár. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Dňa 11. 02. 2013 bola žalobcovi doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pričom posúdenie jej platnosti bolo predmetom tohto konania. V dôsledku odvolania podaného žalovaným bolo predmetom odvolacieho konania posúdenie výpovede danej žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

19. Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

20. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

21. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

22. Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

23. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnancov vyplývajúcim z pracovného pomeru. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí ísť o zavinené porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca (a to aj z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Tieto pojmy Zákonník práce nedefinuje, aj keď od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca.

24. K skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo ak sa dopustil jej porušenia menej závažným spôsobom. 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. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď len za predpokladu, že zamestnanca v období posledných šiestich mesiacov písomne upozornil na možnosť výpovede.

25. Zákonník práce zakotvuje len dva výpovedné dôvody pre porušenie pracovnej disciplíny, dôvod, pre ktorý by mohol zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer a pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Prvý výpovedný dôvod vyjadruje situáciu, že zamestnanec sa dopustí skutku, ktorý zakladá právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer, ale zamestnávateľ volí výpoveď. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nemusí mať charakter sústavnosti. Pred uplatnením tohto výpovedného dôvodu je zamestnávateľ povinný v posledných 6 mesiacoch zamestnanca upozorniť na možnosť výpovede porušením pracovnej disciplíny. Z uvedeného vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď, zamestnanec musí najmenej dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Už po prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny ho zamestnávateľ písomne upozorní a po druhom porušení pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom môže zamestnávateľ uplatniť výpoveď.

26. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že žalovaný doručil dňa 13. 09. 2012 žalobcovi upozornenie na možnosť výpovede zo dňa 10. 09. 2012, z ktorého vyplýva, že dňa 28. 08. 2012 bolo pri kontrole pokladničných dokladov vykonanej riaditeľom pobočky Vráble zistené, že dňa 27. 08. 2012 disponentovi k termínovanému účtu umožnil hotovostný výber celého zostatku z terminovaného účtu v sume 8 650 eur a zrušenie tohto termínovaného účtu. Hotovostný výber peňažných prostriedkov z účtu klientov žalovaného nad stanovený limit (5 000 eur) je klient povinný nahlásiť vopred v termíne určenom vnútorným pokynom (minimálne 3 pracovné dni vopred). Hotovostný výber bez predchádzajúceho nahlásenia podlieha schváleniu riaditeľa pobočky. Vypovedať zmluvu o účte, teda zrušiť účet, môže len majiteľ účtu. Žalovaný uviedol, že týmto konaním žalobca porušil povinnosť, ktorá mu vyplýva z vnútrobankového pokynu č. 68/2004 (Termínované vklady), vnútrobankového pokynu č. 70/2004 (Klientské pokladničné operácie) a radiacej normy č. 4 Pracovný poriadok, čo sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný žalobcu upozornil, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, využije zákonnú možnosť skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Následne dňa 11. 02. 2013 bolo žalobcovi doručené skončenie pracovného pomeru žalovaným výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Vo výpovedi bolo uvedené, že dňa 13. 09. 2012 bolo žalobcovi doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, ktorým bol upozornený na to, že ak sa opätovne počas nasledujúcich šiestich mesiacov dopustí konania, ktoré bude predstavovať porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ využije zákonnú možnosť skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou. Pravidelnou kontrolou na pobočke Vráble vykonávanou riaditeľom pobočky bolo dňa 27. 12. 2012 opäť zistené porušenie jeho pracovných povinností, ktoré mu vyplývajú z vnútrobankových pokynov spoločnosti. Pri žalobcom realizovaných transakciách výberov hotovosti zo dňa 18. 12. 2012 v piatich prípadoch klientská dokumentácia obsahovala podpisy klientov, ktoré sa zjavne nezhodovali s ich podpisovými vzormi. K uvedenému pochybeniu došlo napriek tomu, že bol v minulosti niekoľkokrát upozornený nadriadeným na dôsledné dodržiavanie platných predpisov a kontrolu podpisových vzorov klientov ich spoločnosti. Zamestnanec pobočky je v zmysle interných predpisov povinný pred realizáciou

požadovanej transakcie skontrolovať, či sú údaje na predložennom tlačive vyplnené úplne a správne a či podpis na predložennom doklade súhlasí s podpisovým vzorom. Zamestnanec vrátil predložený doklad klientovi, ak nie je kompletne, bezchybne a čitateľne vyplnený a podpísaný podľa podpisového vzoru. Keďže ide o opakované porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný stratil dôveru voči žalobcovi a mal za to, že jeho nebanalivostným prístupom k plneniu pracovných povinností mohlo dôjsť k neoprávnenému výberu z účtov ich klientov, vzniku materiálnej škody, ako aj k poškodeniu dobrého mena ich spoločnosti. Žalobca po prevzatí výpovede dňa 13. 05. 2013, teda v lehote podľa § 77 Zákonníka práce, podal žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, určenie, že pracovný pomer naďalej trvá a súčasne si uplatnil i nárok na náhradu mzdy.

27. Prejednávajúc žalovaným podané odvolanie v kontexte právneho posúdenia veci súdom prvej inštancie vyjadreného v napadnutom rozhodnutí, odvolací súd zhodne s už ním prijatými závermi vyjadrenými v jeho skorších rozhodnutiach zotrváva na tom právnom závere, že s názorom súdu prvej inštancie, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a pre uvedené je výpoveď neplatná (§ 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce), sa nestotožňuje. Na už skôr prijatom závere, že žalovaný výpoveď danú žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 04. 02. 2013 skutkovo dostatočne vymedzil tak, že z tejto výpovede je zrejmé, na základe akých skutkových okolností došlo k výpovedi danej zamestnávateľom zamestnancovi, odvolací súd ani pri opätovnom prejednaní podaného odvolania žalovaného v odvolacom konaní nemá dôvod nič meniť, súčasne udávajúc, že tieto odvolacím súdom prijaté závery neboli v následnom konaní vo veci napadnuté ani samotnými stranami sporu a ani vyhodnotené za nesprávne v rámci konania pred Ústavným súdom SR a ani v rámci dovolacieho konania pred Najvyšším súdom SR. Len skutočnosť, že vo výpovedi nie je uvedené, že ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, takýto úkon z dôvodu jeho neurčitosti a nedostatočného skutkového vymedzenia neplatným nerobí, najmä ak žalovaný vo výpovedi aj uviedol, podľa ktorého ustanovenia Zákonníka práce výpoveď žalobcovi dával. Preto je potrebné konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ výpoveď danú žalobcovi dostatočne skutkovo vymedzil tak, aby dôvod výpovede nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Rovnako odvolací súd zotrváva i na tom, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi pre nedodržanie ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatná nebola, pretože v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce je právny úkon neplatný z dôvodov vymedzených v tomto ustanovení len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. A aj keď ustanovenie § 63 ods. 6 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny a umožniť mu vyjadriť sa k nemu, toto ustanovenie nesplnenie tejto povinnosti nesankcionuje neplatnosťou výpovede. Z toho potom vyplýva, že aj v prípade, ak by zamestnávateľ zamestnanca pred daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny s dôvodom výpovede neoboznámil a neumožnil mu vyjadriť sa k nej, nesplnenie si tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa výpoveď neplatnou nerobí.

28. Z obsahu spisu v danej veci vyplýva, že v zmysle tvrdení žalovaného mal žalobca porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom prvýkrát dňa 27. 08. 2012, v súvislosti s ktorým porušením pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede. Následne sa mal žalobca v mesiaci december 2012 dopustiť ďalšieho menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré porušenie mal zamestnávateľ zistiť v rámci kontroly dňa 27. 12. 2012. Na základe uvedeného žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu pristúpil k výpovednému dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce a žalobcovi dňa 11. 02. 2013 doručil výpoveď z pracovného pomeru.

29. Posudzujúc správnosť napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie v rámci odvolacieho konania, v kontexte prijatých záverov Ústavného súdu SR a Najvyššieho súdu SR, bolo úlohou odvolacieho súdu, okrem posúdenia už vyššie uvedenej odvolacej argumentácie žalovaného ohľadne skutkového vymedzenia dôvodov výpovede, zaoberať sa argumentáciou strán sporu prednesenou v odvolacom konaní a vo väzbe na to posúdiť, či sa žalobca dopustil porušenia pracovnej disciplíny tak, ako to žalovaný vymedzil vo výpovedi z pracovného pomeru a či tak v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce žalobca v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu.

30. V ohľade vyššie uvedeného bolo potom povinnosťou odvolacieho súdu posúdiť i dôvodnosť žalobcovho tvrdenia, že žalovaný nepredložil dôkaz, že by ho oboznámil s interným predpisom „Termínované vklady“, účinným od 01. 08. 2012, keď tak ako je zrejmé z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/35/2019, ktorým je odvolací súd v rámci rozhodovania tejto veci viazaný, túto

odvoláciu námietku žalobcu odvolací súd v rozhodnutí č. k. 9CoPr/9/2017-323 nesprávne vyhodnotil ako neprípustnú novotu v odvolacom konaní.

31. Z obsahu spisu vyplýva, že túto námietku žalobca uplatnil už v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, keď na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie dňa 22. 10. 2013 uviedol, že interný predpis účinný od 01. 08. 2012 mu nebol známy. Pokiaľ potom i následne v priebehu odvolacieho konania namietal, že s týmto interným predpisom (Termínované vklady) nebol oboznámený, pričom žalovaný ako zamestnávateľ v pozícii nositeľa dôkaznej povinnosti preukázania naplnenia predpokladov porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, na túto jeho argumentáciu v priebehu konania pred súdom prvej inštancie účinne (relevantne vyvracajúc tvrdenia žalobcu) nereagoval, túto odvoláciu námietku žalobcu je potrebné považovať za dôvodnú a zhodne s ňou prijať záver, že v konaní nebolo preukázané, že by bol žalobca so zmenou interného predpisu Termínované vklady, účinnou od 01. 08. 2012 zo strany zamestnávateľa oboznámený. Pokiaľ žalovaný až po rozhodnutí dovolacieho súdu predložil e-mailovú správu zo dňa 25. 07. 2012 s predmetom „Nová verzia: Pokyn- Termínované vklady“, prostredníctvom ktorej žalobcu informoval o zmene pokynu, takýto prostriedok procesnej obrany žalovaného odvolací súd v zmysle ustanovenia § 366 CSP vyhodnotil za neprípustnú novotu v odvolacom konaní, keď podľa názoru odvolacieho súdu nebolo žiadneho opodstatneného dôvodu na strane žalovaného, prečo tento prostriedok procesnej obrany ako reakcia na tvrdenia žalobcu v priebehu konania pred súdom prvej inštancie žalovaný neuplatnil už v konaní pred súdom prvej inštancie. Za takýto opodstatnený dôvod na strane žalovaného nie je možné považovať tvrdenie, že dokazovanie vo vzťahu k splneniu povinnosti zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s predpisom vzťahujúcim sa na vykonávanú prácu nebolo v konaní pred súdom prvej inštancie potrebné, keď táto skutočnosť nebola medzi stranami sporu pôvodne sporná, pretože, tak ako vyplynulo z konania v tejto veci, táto skutočnosť bola už v konaní pred súdom prvej inštancie v dôsledku tvrdení žalobcu o tom, že zmena interného predpisu mu nebola známa, spornou. Na uvedenom závere ohľadne nepreukázania toho, že by bol žalobca so zmenou interného predpisu Termínované vklady, účinnou od 01. 08. 2012 zo strany zamestnávateľa oboznámený, nemení nič ani fakt, že nebolo sporné, že žalovaným vymedzené skutky, opísané v Upozornení na možnosť výpovede sa fakticky stali, keď len samotná existencia týchto skutkov, bez preukázania toho, že si zamestnanec riadne neplní pracovné povinnosti vyplývajúce mu z pracovného pomeru, t. j. keď zavinene (úmyselne alebo nebanlivostne) poruší svoje povinnosti, nemôže bez ďalšieho naplniť skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom. Pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu je totiž nevyhnutnou podmienkou to, aby zamestnanec preukázateľne nesplnil nejakú svoju pracovnú povinnosť, čo však v tomto prípade, bez preukázania oboznámenia zamestnanca o zmene interného predpisu zo strany zamestnávateľa, ktorý bol povinný dodržiavať, nemožno tvrdiť. Na takto prijaté závery nemá už vplyv potom polemika o tom, akým spôsobom mal byť zamestnanec oboznámený so zmenou interného predpisu zamestnávateľom, keď uvedené už nemá vplyv na prijatý záver o tom, že zamestnávateľ vôbec účinne nepreukázal, že by bol žalobcu ako zamestnanca so zmenou interného predpisu oboznámil. Potom nie je možné konštatovať, že pokiaľ žalobca ako zamestnanec žalovaného umožnil zrušenie účtu jeho disponentom, nie majiteľom, porušil tým pracovnú disciplínu nedodržaním interného predpisu, pretože nebolo preukázané, že s týmto predpisom by bol oboznámený (Pracovný poriadok bod 3.1.3). Potom nie je možné ani konštatovať, že uvedený skutok, tak ako ho žalovaný vymedzil v Upozornení na možnosť výpovede zo dňa 10. 09. 2012 by v rozsahu tohto vymedzenia naplnil skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom.

32. Z obsahu žalovaným vymedzenej skutkovej podstaty porušenia pracovnej disciplíny žalobcom dňa 27. 08. 2012 je zrejmé, že toto porušenie pracovnej disciplíny malo okrem žalobcom umožnenom zrušení účtu jeho disponentom spočívať i v porušení povinnosti zamestnanca umožniť výber peňažných prostriedkov klienta nad stanovený limit (5 000 eur) bez jeho predchádzajúceho nahlásenia, resp. bez schválenia výberu riaditeľom pobočky, čo podľa žalovaného zakladalo porušenie vnútrobankového pokynu Klientské pokladničné operácie, ako i Pracovného poriadku zamestnávateľa. Vychádzajúc z obsahu Upozornenia zamestnávateľa na možnosť výpovede, odvolací súd dospel k takému jeho výkladu, že tento pripúšťal možnosť posúdenia konania žalobcu dňa 27. 08. 2012 nesúceho znaky porušenia pracovnej disciplíny dvomi samostatnými skutkami, z ktorých každý osobitne je spôsobilý naplniť skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny samostatne, teda bolo potrebné posúdiť i to, či žalobca naplnil znaky porušenia pracovnej disciplíny jeho konaním, ktorým umožnil výber finančných prostriedkov z účtu nad limit 5 000 eur bez predchádzajúceho nahlásenia tohto výberu. K uvedenému je namieste uviesť, že žalobca už v samotnej žalobe uvádzal, že výber z termínovaného účtu bol vopred nahlásený a aj zapísaný do databázy nahlásených výberov, avšak pri zrušení termínovaného účtu

nahlásený výber vypadol z databázy nahlasovaných výberov. K tejto argumentácii žalobcu žalovaný najprv v jeho písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že podľa Upozornenia na možnosť výpovede zo dňa 10. 09. 2012 bolo porušením pracovnej disciplíny konanie žalobcu, ktorým došlo k neoprávnenému konaniu disponenta účtu s možnými následkami voči spoločnosti žalovaného zo strany majiteľa účtu a k ohrozeniu dobrého mena spoločnosti žalovaného. Mal tak za nesporné, že žalobca sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny tým, že umožnil zrušiť termínovaný účet disponentovi účtu, a nie jeho majiteľovi a toto konštatovanie porušenia pracovnej disciplíny považoval žalovaný na účely tohto konania za postačujúce. Následne však žalovaný na pojednávaní pred súdom prvej inštancie konanom dňa 19. 09. 2013 uviedol, že ďalšie porušenie pracovnej disciplíny spočívalo v tom, že žalobca umožnil výber v hotovosti nad finančný limit 5 000 eur bez predchádzajúceho oznámenia, čím porušil pracovný predpis Klientské pokladničné operácie. Toto vyjadrenie žalovaného nesúce znaky spochybnenia argumentácie žalobcu o nahlásení výberu hotovosti nad finančný limit a popretia skutkových tvrdení žalobcu však zostalo zo strany žalobcu bez povšimnutia, keď tento z pozície strany tvrdiacej skutočnosť, ktorej preukázanie by znamenalo navrhnutie vykonania dôkazov ich zabezpečením prostredníctvom žalovaného ako zamestnávateľa, vykonanie žiadnych dôkazov nenavrhol a jeho tvrdenie o nahlásení výberov tak zostalo v pozícii nepreukázaného tvrdenia. Žalobca ako strana tohto sporu bol v procesnej pozícii strany nesúcej bremeno navrhnutia dôkazu na preukázanie jeho tvrdenia, ktorého zabezpečenie, vychádzajúc zo skutkovej a dôkaznej situácie v tomto konaní, bolo možné realizovať prostredníctvom žalovaného ako jeho zamestnávateľa. Žalobca však takýmto spôsobom nepostupoval a jeho tvrdenie o nahlásení výberu a jeho zapísaní do databázy nahlásených výberov, bez ohľadu na to, či by sa v následnom konaní i napriek jeho procesnej aktivite túto skutočnosť preukázať podarilo, resp. nie, tak zostalo len v pozícii popretého tvrdenia, s procesným dôsledkom pre žalobcu, že nebolo možné prijať záver o splnení si povinnosti umožniť výber finančných prostriedkov z účtu klienta nad finančný limit po jeho predchádzajúcom nahlásení, a teda záver, že by žalobca svoju povinnosť plnil riadne.

33. Opakovaného porušenia pracovnej disciplíny sa mal žalobca dopustiť dňa 18. 12. 2012 tým, že pred ním realizovaných transakciách výberov v hotovosti v daný deň, v piatich prípadoch klientská dokumentácia mala obsahovať podpisy klientov, ktoré sa zjavne nezhodovali s ich podpisovými vzormi, pričom povinnosťou žalobcu bolo skontrolovať okrem iného to, či podpis na predloženej doklade súhlasí s podpisovým vzorom. Žalobca v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, ako i v rámci jeho odvolacej argumentácie, namietal, že interné normy presne nevymedzovali, resp. nešpecifikovali, čo ešte možno považovať v súlade s podpisovým vzorom a čo už nie, a uvedené tak bolo vždy na subjektívnom posúdení konkrétneho zamestnanca. V kontexte takto uplatnenej námietky žalobcu v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, ako i v priebehu odvolacieho konania a toho, čo vyplynulo z dokazovania v tomto konaní, a síce, že všetky rozhodnutia v súvislosti so skončením pracovného pomeru mali byť podložené listinnými dôkazmi, pričom v tomto prípade mala existovať databáza podpisov klientov, je dôvodné prijať taký záver, že žalovaný ako zamestnávateľ naplnenie tohto skutku nesúceho podľa jeho názoru znaky porušenia pracovnej disciplíny nepreukázal, pretože na túto argumentáciu žalobcu žiadnym spôsobom počas konania nereagoval, a to za situácie, že pokiaľ bolo možné verifikovať zhodnosť podpisov klientov s podpisovým vzorom v rámci databázy podpisov, mohol tak v priebehu konania urobiť bez vážnejších problémov. Táto argumentácia žalobcu však zostala zo strany žalovaného bez povšimnutia a v rovine prezentovanej žalobcom na úrovni ničím nepodloženého subjektívneho posúdenia žalovaného, ktoré z hľadiska konania žalobcu prezentovaného žalovaným ako porušenie pracovnej disciplíny nemá vypovedaciu schopnosť. Potom podľa názoru odvolacieho súdu nie je možné konštatovať, že žalovaný preukázal naplnenie skutkovej podstaty porušenia pracovnej disciplíny žalobcom skutkom zo dňa 18. 12. 2012, tak ako ho žalovaný vymedzil vo výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 04. 02. 2013.

34. S ohľadom na vyššie uvedené a prijaté závery odvolacieho súdu je potom potrebné prijať taký záver, že žalobca naplnil skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom jeho konaním dňa 27. 08. 2012 spočívajúcim v umožnení hotovostného výberu peňažných prostriedkov z účtu klienta nad stanovený limit 5 000 eur bez jeho predchádzajúceho nahlásenia (minimálne 3 dni vopred), resp. bez jeho schválenia riaditeľom pobočky, keď poukazujúc na odôvodnenie tohto rozhodnutia v bode 32. v konaní nebolo preukázané žalobcom tvrdené splnenie si povinnosti v súvislosti s nahlásením výberu finančných prostriedkov, a tak jeho konanie v súlade s internými predpismi žalovaného. Pokiaľ potom žalobca konal žalovaným opísaným spôsobom, takýmto konaním sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny dosahujúceho intenzitu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. Keďže však z gramatického a logického výkladu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce vyplýva, že

zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k výpovednému dôvodu podľa tohto ustanovenia za predpokladu, že zamestnanec v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, pričom v tomto spore mal odvolací súd za preukázané jedno takéto porušenie pracovnej disciplíny, je potom potrebné prijať taký záver, že žalovaný výpoveďou z pracovného pomeru doručenou žalobcovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, nenaplnil zákonom uložené podmienky pre platnosť výpovede v zmysle tohto zákonného ustanovenia a takúto výpoveď z pracovného pomeru je potrebné považovať za neplatnú. Pokiaľ potom súd prvej inštancie prijal záver o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, i keď z iných právnych dôvodov, jeho rozhodnutie je vo výroku vecne správne a odvolací súd ho v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil, a to vrátane výroku o trvaní pracovného pomeru, so zmenou súvisiacou so skončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného k 11. 07. 2014 (ktorá skutočnosť nebola spornou) vyjadrenou tým, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval do žalobcom uvedeného dátumu. Vo vzťahu k trvaniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného vyjadrenou zmenou výroku, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval do 11. 07. 2014, odvolací súd udáva, že táto korekcia žalobného petitu zo strany žalobcu nie je zmenou žaloby v zmysle ustanovení § 139 a § 140 CSP, v zmysle ktorých ustanovení je zmenou žaloby rozšírenie uplatneného práva, zmena uplatneného práva a podstatná zmena alebo doplnenie v žalobe tvrdených rozhodujúcich skutočností. V posudzovanom prípade však otázka prípadnej zmeny žalobného petitu vyplynula zo zmeny skutkovej a právnej situácie v súvislosti so skončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, kedy sa petit pôvodnej žaloby v časti jeho trvania stal neudržateľným. Touto zmenou petitu však žalobca nežiadal viac, nežlo o uplatnenie iného práva, ani o podstatnú zmenu alebo doplnenie dovtedy tvrdených rozhodujúcich skutočností z hľadiska ním uplatneného nároku a takáto zmena petitu potom nepredstavuje zmenu žaloby tak, ako to predpokladajú ustanovenia § 139 a § 140 CSP a ako ju v odvolacom konaní ustanovenie § 371 CSP nepripúšťa. Preto odvolací súd rozhodoval o žalobcom upravenom petite žaloby, pričom na podporu takto ním prijatých procesných záverov poukazuje na rozhodnutie ÚS SR sp. zn. II ÚS 26/2021.

35. S ohľadom na všetky vyššie uvedené dôvody, odvolací súd dospel k záveru, že pokiaľ súd prvej inštancie podanej žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o určenie trvania pracovného pomeru (do 11. 07. 2014) vyhovel, jeho rozhodnutie je vecne správne, preto ho v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

36. Záverom odvolací súd ešte dopĺňa, že keďže predmetom konania bolo posúdenie platnosti výpovede danej žalobcovi a tiež náhrada mzdy žalobcu, pričom súd prvej inštancie rozhodol len o neplatnosti výpovede a o náhrade mzdy nerozhodoval, išlo o medzitýmny rozsudok, a nie o čiastočný rozsudok, ako ho označil súd prvej inštancie. Pokiaľ sa súd v danej veci zaoberal tým, či mal žalobca na požadovanom určení naliehavý právny záujem, bolo to nadbytočné, pretože nežlo o určovaciu žalobu podľa § 80 písm. c) OSP (účinného do 30. 06. 2016), ale o určenie neplatnosti výpovede podľa Zákonníka práce, kde naliehavý právny záujem nie je potrebné skúmať.

Toto rozhodnutie bolo v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

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 CSP).