

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 15CoPr/5/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718200900
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 03. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jaroslav Mikulaj
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2022:6718200900.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedu JUDr. Jaroslava Mikulaja a sudcov JUDr. Jaroslava Galla a JUDr. Klaudie Koskovej, v právnej veci žalobcu: W.. O. A., nar. XX.XX.XXXX, D. XXX/XX, XXX XX K. L., občan SR, zast. advokátskou kanceláriou URBÁNI & Partners s.r.o., IČO: 36 646 181, so sídlom Skuteckého 17, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému: Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky, IČO: 42 499 500, Lazovná 63, 974 01 Banská Bystrica, o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a o náhradu platu, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Zvolen zo dňa 04. 09. 2019, č. k.: 19Cpr/5/2018-278, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

II. Žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd prvej inštancie rozhodne o ich výške.

odôvodnenie:

1. Vo veci rozhodol okresný súd najskôr rozsudkom 7. septembra 2018, č. k. 19Cpr/5/2018 - 132 tak, že „I. Súd konanie v časti o poskytnutie náhrady platu vo výške 71,20 Eur a o poskytnutie náhrady platu za obdobie po 01.04.2018 zastavuje. II. Súd určuje, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu a žalovaného na základe výpovede žalovaného žalobcovi zo dňa 16.10.2017 je neplatné. III. Štátnozamestnanecký pomer žalobcu a žalovaného trvá ďalej. IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 1 459,60 Eur a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia. V. Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania v rozsahu 100 %, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.“

2. Po odvolaní žalovaného odvolací súd uznesením zo dňa 13. marca 2019, č. k.: 15CoPr/7/2018 - 183 rozsudok okresného súdu vo výrokoch II. až V. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

3. Následne okresný súd riadiac sa pokynmi odvolacieho súdu doplnil dokazovanie a vo veci opätovne rozhodol tak, že: „I. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietá. II. Žalobca je povinný nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100 %, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.“

4. Po odvolaní žalobcu odvolací súd rozsudkom zo dňa 27. novembra 2019, č. k.: 15CoPr/7/2019-337 rozsudok okresného súdu potvrdil a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd prvej inštancie rozhodne o ich výške.

5. Proti tomuto rozsudku podal dovolanie žalobca. Najvyšší súd SR uznesením zo dňa 26. mája 2021, sp. zn. 8Cdo/208/2020 zrušil rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 27. novembra 2019 sp. zn. 15 CoPr/7/2019 a vec mu vracia na ďalšie konanie.

6. V dôvodoch rozhodnutia uviedol, že podľa názoru dovolacieho súdu došlo postupom odvolacieho súdu k procesnej vade, na ktorú sa vzťahuje druhá veta stanoviska R 2/2016. Odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozsudku náležite nevysporiadal s argumentáciou žalobcu v odvolacom konaní, ktorá si vyžadovala špecifickú odpoveď. Išlo o námietku týkajúcu sa posúdenia miery závažnosti porušenia služobnej disciplíny vo vzťahu k „novému“ služobnému poriadku č. 2/2017, ktorý bol žalovaným vydaný v zmysle zákona č. 55/2017 Z. z. Predmetnú námietku je v danom prípade nevyhnutné považovať za argument, ktorý je pre samotné rozhodnutie vo veci rozhodujúci.

7. Dovolací súd uviedol závery odvolacieho súdu, podľa ktorých sa odvolací súd stotožnil s odôvodnením súdu prvej inštancie v celom rozsahu (§ 387 ods. 2 CSP) a nad jeho rámec v zmysle uplatnených námietok v odvolacom konaní uviedol, že „zákon č. 55/2017 Z. z. v ustanovení § 109 odkazuje na služobný poriadok, ktorý služobný úrad musí vydať po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. V zmysle tohto ustanovenia bol služobný úrad priamo zmocnený na vydanie tohto interného služobného predpisu s podmienkou, že bude udelený súhlas zamestnancov, čo v konaní odvolací súd považoval za preukázané. Podľa jeho názoru ním bol žalobca riadne oboznámený, čo v konaní nebolo ani sporné, preto spochybňovanie závažnosti služobného poriadku žalobcom nemá logický právny základ, preto túto jeho argumentáciu vyhodnotil ako neprijateľnú. S uvedeným zdôvodnením odvolacieho súdu sa podľa názoru dovolacieho súdu nemožno stotožniť, na rozdiel od odvolacieho súdu význam riadneho odôvodnenia tejto námietky žalobcu považuje dovolací súd v posudzovanom prípade za právne významné a spôsob odôvodnenia odvolacím súdom naopak za nedostatočný“.

8. Dovolací súd konštatoval doteraz zistený skutkový stav, keď žalovaný listom zo 16. októbra 2017 skončil so žalobcom štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. Pre posúdenie jeho konania (skutok z 13. apríla 2017), čo do porušenia hmotnoprávných predpisov, žalovaný aplikoval zákon a služobné predpisy účinné v čase, kedy ku konaniu došlo, t. j. zákon č. 400/2009 Z. z. a IRA č. 7/2014 a č. 2/2016. Vzhľadom na to, že v čase vydania písomného upozornenia na porušenie služobnej disciplíny z 22. septembra 2017 bol účinný zákon č. 55/2017 Z. z., žalovaný zvolil procesný postup v zmysle tohto zákona a ako výpovedný dôvod aplikoval ustanovenie § 75 ods. 1 písm. g/ zákona č. 55/2017 Z. z. („služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru“) v spojení s § 78 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. („služobný úrad môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca do dvoch mesiacov odo dňa oznámenia upozornenia o závažnom porušení služobnej disciplíny, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru vznikol“). Samotnej výpovedi predchádzalo písomné upozornenie na porušenie služobnej disciplíny z 22. septembra 2017 adresované žalovaným žalobcovi. Žalovaný upozornením v zmysle § 119 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. („ak generálny tajomník dospeje na základe stanoviska poradnej komisie k záveru, že došlo k porušeniu služobnej disciplíny, vydá upozornenie v lehote desiatich dní odo dňa predloženia stanoviska poradnou komisiou“) upozornil žalobcu, že na dané konanie žalobcu vzhliadol a toto posúdil ako závažné porušenie služobnej disciplíny.

9. Poukázal na odvolacím súdom aplikovaný zákon č. 55/2017 Z. z., ktorý rozlišuje vo svojich ustanoveniach dva stupne intenzity porušenia služobnej disciplíny, a to a/ menej závažné a b/ závažné porušenie služobnej disciplíny. Pri závažnom porušení služobnej disciplíny zákon oprávňuje zamestnávateľa na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý sa takéhoto závažného porušenia dopustil, avšak v prípade výpovede tak zamestnávateľ môže urobiť len z dôvodov taxatívne vymenovaných v zákone (§ 75). Zákon síce rozlišuje medzi týmito dvoma pojmami, bližšie ich však nekonkretizuje a ani neuvádza, aké konkrétne porušenia možno subsumovať pod ktorý stupeň intenzity porušenia služobnej disciplíny. Samotné hodnotenie tejto intenzity naopak závisí od konkrétneho zamestnávateľa s prihliadnutím na konkrétne okolnosti prípadu, charakter vykonávanej práce, osobu zamestnanca, jeho postoj k plneniu služobných úloh, intenzity a spôsob porušenia služobných povinností, situáciu v ktorej k porušeniu služobnej disciplíny došlo, ako aj dôsledky porušenia služobných povinností vo vzťahu k jeho zamestnávateľovi (napr. vznik škody). V tejto súvislosti zdôraznil významné ustanovenie § 109 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. („v služobnom poriadku služobný úrad najmä bližšie upraví služobné podmienky ustanovené týmto zákonom a upraví, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny“), ktorý je vydaný služobným úradom po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný (§ 109 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.). Takto vydaný služobný poriadok - viazaný k zákonu č. 55/2017 Z. z. je záväzný tak pre služobný úrad ako aj pre všetkých jeho štátnych zamestnancov, ktorí musia byť s jeho obsahom riadne oboznámení (§ 109 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z.). Služobný poriadok nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom jeho zverejnenia v služobnom úrade spôsobom

určeným služobným úradom. Služobný poriadok musí byť prístupný každému štátnemu zamestnancovi (§ 109 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z. z.).

10. V závere uviedol, že nový služobný poriadok nie je súčasťou súdneho spisu. Tiež v konaní nebolo preukázané ani oboznámenie sa žalobcu s týmto novým služobným poriadkom. Obsahom súdneho spisu sú „iba“ prerokovania služobného poriadku platného pred účinnosťou zákona č. 55/2017 Z. z.. Podľa názoru dovolacieho súdu v posudzovanom prípade konanie žalobcu síce naplnilo znaky porušenia služobnej disciplíny z hľadiska hmotnoprávneho, avšak z pohľadu stupňa intenzity porušenia služobnej disciplíny, nebolo možné za doteraz zisteného skutkového stavu veci konanie žalobcu posúdiť v intenciách znenia nového služobného poriadku č. 2/2017 a dospieť tak k záveru, že v danom prípade boli splnené všetky okolnosti prípadu, ktoré by potvrdzovali správnosť tohto posúdenia žalovaným, od čoho napokon závisel samotný dôvod výpovede. Z týchto dôvodov odvolací súd preto nedal, ani nemohol náležitým spôsobom odôvodniť svoje rozhodnutie v žalobcom namietanej otázke miery posúdenia závažnosti porušenia služobnej disciplíny.

11. Okresný súd rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobca sa žalobou doručenou okresnému súdu dňa 21. februára 2018 domáhal určenia neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré dal žalovaný žalobcovi listom zo dňa 16.10.2017 a domáhal sa aj náhrady platu od 19.02.2018 až do času, kým žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Tvrdil, že v októbri r. 2017 mu bol doručený list žalovaného označený ako „Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou“, kde mu bolo vytknuté porušenie povinností vyplývajúcich z ust. § 60 ods. 1 písm. a), d), e), h) a m) zákona č. 400/2009 o štátnej službe, ako aj 4. dielu, ods. 21 a 6. dielu ods. 58 Interného riadiaceho aktu č. 7/2014 (Smernica o organizácii a riadení prevádzky služobných motorových vozidiel) a 2. dielu, 3. oddielu ods. 22 písm. j) Interného riadiaceho aktu č. 2/2016 (Služobný poriadok), na základe čoho žalovaný skončil s ním štátnozamestnanecký pomer výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. g) v spojení s ust. § 78 ods. 1 zákona č. 55/2017 o štátnej službe z dôvodu, že je daný dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, pričom mu bolo dané upozornenie o závažnom porušení služobnej disciplíny spočívajúce v tom, že dňa 13.04.2017 majetok v správe služobného úradu žalovaného - služobné motorové vozidlo VW G., ev. č. J (ďalej len ako „Služobné vozidlo“) použil na neoprávnené a výlučne súkromné účely, nesúvisiace s výkonom štátnej služby a bez súhlasu s takýmto použitím Služobného vozidla, a to v čase od 14.07 h. do 14.30 h., na prepravu manželky a syna do obchodného domu C. C. a R. D. Q. vo X.. Žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní listom zo dňa 19.02.2018. Podľa jeho názoru k porušeniu Služobného poriadku v časti 2. dielu, 3. odieleu ods. 22 písm. j) nedošlo. Svoju funkciu vykonával viac ako 25 rokov bez akéhokoľvek porušenia služobnej disciplíny. Podľa jeho názoru intenzita porušenia služobnej disciplíny nedosahovala stupeň jeho závažného porušenia, ktorý by opodstatňoval žalovaným zvolený sankčný prostriedok vo forme skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Výnimočný a nepredpokladaný odvoz manželky a syna v trvaní 2,8 km v rámci vykonávanej služobnej cesty nemôže byť považovaný za závažné porušenie služobnej disciplíny, tiež namietal, že žalovaný jeho konanie vyhodnotil neproporcionálne. Poukázal na to, že pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise hodnotí určité konanie zamestnanca. Oponoval, že postup žalovaného považuje za neprimerane prísny, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami, keď rozdielne posudzoval, čo je služobná disciplína a že vo výpovedi nie je uvedené jednoznačne, ktorý konkrétny predpis porušil. Poukázal na to, že v upozornení zo dňa 22. 9. 2017 sa hovorí o menej závažnom porušení disciplíny, ktoré zahŕňa aj skutok popísaný vo výpovedi a teda žalovaný má nerovnaký meter.

12. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobca nepopiera porušenie služobnej disciplíny, keď priznal, že dňa 13.04.2017 odviezol manželku a syna služobným vozidlom, avšak intenzitu porušenia služobnej disciplíny účelovo zľahčuje. Z obsahu žaloby vyplýva, že jedinou spornou otázkou v predmetnej veci je posúdenie intenzity závažného porušenia služobnej disciplíny v súvislosti s konaním žalobcu. Konanie žalobcu dosiahlo intenzitu porušenia služobnej disciplíny závažným spôsobom. Žalovaný má v porovnaní so zamestnávateľmi v súkromnom sektore obligatórnu povinnosť vydať služobný poriadok, kedy zákonodarca stanovil aj obligatórnu minimálnu obsahovú náležitosť služobného poriadku, ktorou je úprava porušení štátneho zamestnanca, ktoré sa považujú za závažné porušenie služobnej disciplíny. Žalovaný si túto povinnosť splnil a vydal Služobný poriadok - Interný riadiaci akt č. 2/2016, podľa 2. dielu, 3. oddielu, odseku 22, písm. j), ktorého sa závažného porušenia služobnej disciplíny dopustí štátny zamestnanec tým, že spreneverí finančné prostriedky alebo iné ceniny, odcudzí alebo úmyselne poškodí majetok v správe služobného úradu alebo takýto majetok neoprávnené použije. Žalobca bol so služobným poriadkom preukázateľne oboznámený dňa 01.03.2016. Podľa jeho názoru aj napriek skutočnosti, že hodnotenie porušenia služobnej disciplíny štátneho zamestnanca obsiahnuté

v služobnom poriadku nemusí byť pre konajúci súd záväzné, služobný poriadok preukazuje to, čomu žalovaný ako štátny orgán chcel predísť, čo boli v danom čase jeho priority a čo považoval za účelné a potrebné upraviť, aby štátni zamestnanci využívali majetok služobného úradu výlučne na plnenie služobných úloh. Žalovaný je orgánom štátnej správy SR a musí si zachovávať dôveru verejnosti, že peňažné prostriedky daňových poplatníkov sa vynakladajú správne a efektívne. Za porušenie svojich povinností musí byť štátny zamestnanec disciplinárne zodpovedný. Povinnosť dodržiavať služobnú disciplínu patrí k základným povinnostiam štátneho zamestnanca. Pripustenie využívania Služobného vozidla v pracovnom čase na súkromné účely by malo negatívny vplyv i na stav služobnej disciplíny na pracovisku i na dôveru verejnosti k finančnej správe.

13. Žalovaný poukázal aj na to, že žalobca po skončení služobnej jazdy ako vodič vyplnil knihu jász, kde neuviedol, že prepravoval aj svoju manželku a syna. Neoprávnené používanie Služobného vozidla zistila sekcia inšpekcie a vnútornej kontroly žalovaného. Žalovaný preto pri hodnotení intenzity porušenia disciplíny zo strany žalobcu postupoval správne, pričom bol dokonca oprávnený okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer so žalobcom, napriek tomu k tomu nepristúpil, ale skončil tento pomer až výpoveďou, kedy plynutie dvojmesačnej výpovednej lehoty je v prospech žalobcu. Žalobca sa porušenia služobnej disciplíny dopustil úmyselne a vedome, je teda absurdným tvrdenie žalobcu, že išlo o neúmyselné zavinenie. Žalobca sa snaží bagatelizovať závažnosť svojho konania, pričom argumenty žalobcu o prejedaní vzdialenosti len 2,8 km, neexistencii zachádzky, či neexistencii priamej väzby jeho konania na výkon štátneho dozoru nad hazardnými hrami, považuje žalovaný za nespôsobilé spochybniť záver žalovaného ohľadom dosiahnutej intenzity porušenia služobných povinností a ohľadom primeranosti vyvodenej disciplinárnej zodpovednosti. Žalobca v zázname o prevádzke vozidla zaznamenal, že v čase 12.30 h. do 14.20 h. bol v T. a že v čase 14.20 h. do 14.40 h. sa mal dopravovať z T. do obce K. L., kde mal vykonávať dozor. Žalobca nielenže uskutočnil prevoz manželky a syna služobným vozidlom pred obchodný dom, ale s nimi obchodným dom aj navštívil. Naplnenie nákupných potrieb manželky žalobcu a ich syna v pracovnom čase je neprijateľné. Mesto X. je vybavené mestskou hromadnou dopravou, zástavka ktorej sa nachádza aj v blízkosti obchodného centra. Ak sa žalobca domáhal aplikácie zákona č. 55/2017 Z. z. pri hodnotení stupňa intenzity porušenia služobnej disciplíny, žalovaný uviedol, že pri hmotnoprávnom posúdení konania žalobcu postupoval podľa zákona č. 40/2009 Z. z. účinného v čase skutku, kedy postupoval aj s ustálenou judikatúrou Najvyššieho súdu SR, ktorý jednoznačne deklaroval základný princíp nielen v správnom trestaní, v zmysle ktorého sa pri posúdení porušenia právneho predpisu a ukladaní sankcie zaň použije zákon účinný v čase, kedy k spáchaniu skutku došlo. Žalovaný si splnil aj podmienku prejednávania výpovede s odborovými organizáciami. Nepovažoval za dôvodnú ani námietku o nerovnakom zaobchádzaní, ktoré tvrdenia sa nesú iba v rovine všeobecnej bez uvedenia konkrétnych skutočností a dôkazov, pričom meritom súdneho konania. Vzhľadom na uvedené žalovaný žiadal, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol a priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania.

14. Okresný súd po vykonanom dokazovaní konštatoval, že medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný doručil žalobcovi písomné upozornenie na porušenie služobnej disciplíny, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru bolo prerokované so zástupcami odborových organizácií a že žalobcovi bola doručená výpoveď dňa 30. 10. 2017, že štátnozamestnanecký pomer skončí po uplynutí dvojmesačnej výpovednej lehoty ku dňu 31. 12. 2017, pričom ako výpovedný dôvod bol uvedený § 75 ods. 1 písm. g) nového zákona o štátnej službe. Súd mal preukázať, že výpoveď bola doručená žalobcovi v lehote dvoch mesiacov v zmysle paragrafu 75 ods. 2 Nového zákona o štátnej službe. Z dokazovania vyplynulo, že žalobca nebol nikdy napomínaný pre porušenie jeho služobných povinností v období od 15. 9. 1992 do 31. 12. 2017, bol oboznámený so služobným poriadkom (Interný riadiaci akt číslo 2/2016 z 29. 2. 2016), taktiež so Smernicou o organizácii a riadení prevádzky služobných motorových vozidiel.

15. Súd za sporné považoval, či konanie žalobcu dňa 13. 4. 2017 je závažným porušením služobných povinností, či toto konanie je vedomým a úmyselným porušením služobných povinností a či z tohto dôvodu možno skončiť štátnozamestnanecký pomer, ako aj to, či výpoveď je primeraná sankcia za takéto konanie. Za sporné považoval aj to, či od žalovaného možno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu.

16. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázať, že skutok z 13.04.2017 o 14.07 h., ktorý bol dôvodom výpovede, sa stal, pričom žalobca v zázname o prevádzke vozidla zaznamenal, že v čase 12.30 h. do 14.20 h. bol v T. a že v čase 14.20 h. do 14.40 h. sa mal dopravovať z T. do obce K. L., kde mal vykonávať dozor - žalobca si tak počas pracovnej doby neplnil svoje pracovné úlohy, nachádzal sa na inom mieste ako uvádzal v zázname a počas pracovnej doby uskutočnil prevoz manželky a syna služobným vozidlom pred obchodný dom a obchodný dom počas pracovnej doby s nimi navštívil; toto

konanie žalobcu dňa 13.04.2017 je porušením jeho povinností vyplývajúcich zo (1.) zákona (§ 60 ods. 1 písm. a) a m) Starého zákona o štátnej službe) ako aj (2.) z interných riadiacich aktov žalovaného (Služobný poriadok - 2. diel, 3. oddiel, ods. 22, písm. j) a Smernica o organizácii a riadení prevádzky SMV - 4. diel, ods. 21 a 6. diel ods. 58 a 59); konanie žalobcu z 13.04.2017 je podľa Služobného poriadku žalovaného charakterizované ako závažné porušenie služobnej disciplíny za ktoré podľa 2. dielu, 3. oddielu, ods. 24, písm. j) Služobného poriadku (interný riadiaci akt žalovaného č. 2/2016 z 29.02.2016), žalovaný mohol uplatniť voči žalobcovi sankcie výpovede ako aj okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru; žalobca bol s týmito internými riadiacimi aktami žalovaného vopred oboznámený, t. z. že si bol vedomý, že v prípade takéhoto konania sa dopúšťa porušenia, či už interných predpisov, alebo povinností zákonom stanovených povinností štátneho zamestnanca; o konaní žalobcu zo dňa 13.04.2017 sa vedúci služobného úradu (prezident Finančnej správy) dozvedel až za účinnosti Nového zákona o štátnej službe.

17. Na základe doplneného dokazovania ako aj ďalších skutkových zistení dospel k záveru, že pracovníci odboru inšpekcie neboli tými, ktorých prvotná vedomosť počas vykonávania inšpekcie by založila lehotu na beh prekluzívnej lehoty. Žalovaný postupoval pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru v súlade už s Novým zákonom o štátnej službe (dňa 27.09.2017 bolo žalobcovi zo strany žalovaného doručené písomné upozornenie zo dňa 22.09.2017 na porušenie služobnej disciplíny pre konanie žalobcu zo dňa 13.04.2017; skončenie štátnozamestnaneckého pomeru bolo prerokované so zástupcami odborových organizácií a písomnou výpoveďou zo dňa 16.10.2017, doručenou žalobcovi dňa 30.10.2017, bolo žalobcovi oznámené skončenie štátnozamestnaneckého pomeru s dvojmesačnou výpovednou lehotou) a za závažné porušenie služobnej disciplíny tak žalovaný mohol podľa 2. dielu, 3. oddielu, ods. 24, písm. j) Služobného poriadku (interný riadiaci akt žalovaného č. 2/2016 z 29.02.2016), pristúpiť platne k sankcii výpovede zo strany služobného úradu, nakoľko dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru nezanikol uplynutím lehoty.

18. Okresný súd sa pri posúdení miery intenzity porušenia služobných povinností riadil záväzným právnym názorom odvolacieho súdu, podľa ktorého používanie služobného vozidla na súkromné účely, hoci aj na 23 minút, je neakceptovateľné a zľahčovanie danej situácie žalobcom je neudržateľné. Dôležitým je argument žalovaného, že práve v tomto časovom úseku mohlo dôjsť k dopravnej nehode a prípadnému zraneniu a usmrteniu nepovolene vezúcich sa osôb v služobnom motorovom vozidle, čo by znamenalo zodpovednosť žalovaného za prípadnú náhradu škody voči týmto osobám. Vzhľadom na názor odvolacieho súdu ohľadom intenzity porušenia z neho vychádzal a žalobu ako nedôvodnú zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 255 a 262 ods. 1 CSP.

19. Proti rozsudku sa odvolal žalobca. Rozsudok okresného súdu žiadal zmeniť a žalobe v celom rozsahu vyhovieť. Namietal, že rozsudok je výsledkom nesprávneho právneho posúdenia veci, pričom doplnené dokazovanie prinieslo zistenie o ešte menšej závažnosti konania, ktorého sa mal dopustiť. Ako odvolací dôvod uviedol ustanovenie § 365 ods. 1 písm. f), h) CSP, teda že súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, keď obaja svedkovia, ktorí mali svedčiť v prospech žalovaného, predviedli opak a intenzita porušenia služobnej disciplíny bolo zjavne minimálna; rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci vo vzťahu k naplneniu podmienok pre platnú výpoveď, pričom súd nesprávne vyhodnotil len formálne trval na svojich dôvodoch abstrahujúc od osoby žalobcu, trvanie jeho pomeru od roku 1992.

20. Namietal, že nikdy nebol postihnutý ani len za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, zdôraznil svoju dlhoročnú pozíciu a trvanie štátnozamestnaneckého pomeru. Zotrval na tvrdení, že sa nedopustil závažného porušenia služobnej disciplíny. Zákon č. 400/2009 Z. z. v § 60 a § 61 rozlišuje menej závažné porušenie služobnej disciplíny a závažné porušenie služobnej disciplíny. Porušenie služobnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 51. Vzhľadom na charakter tohto ustanovenia je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sám túto hypotézu vymedzil. Je na súde, aby posúdil, či štátny zamestnanec sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru, aby vyriešil otázku, k porušeniu služobnej disciplíny akého stupňa došlo. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, vždy berie do úvahy špecifiká prejednávanej veci. Pojem „závažné porušenie služobnej disciplíny“, napriek tomu, že od jeho vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu štátu zamestnanca, zákon č. 400/2009 Z. z. nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba vychádzať pri jeho interpretácii. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie služobnej disciplíny je intenzita porušenia služobnej disciplíny. Táto okolnosť bola predmetom skúmania súdu prvej inštancie. Je možné konštatovať, že výpovedný dôvod z uvedených hľadísk nie je závažným porušením pracovnej disciplíny, pričom žalobca je jediným,

s kým bol skončený pracovný pomer sa takéto konanie. Zdôraznil, že služobné vozidlo mu bolo v danom čase pridelené na výkon činnosti, pričom sa ho ani nezmocnil protiprávne a plnil na ňom služobné úlohy. 21. Nepopiera, že bol oboznámený s množstvom rôznych aktov, ktoré okrem personalistu zjavne nemožno v celosti spamäti presne ovládať, avšak v danom prípade aj doplnením výpovedí svedkov vyšlo najavo, že išlo o minimálny časový úsek. Celý spor vníma ako účelový, kedy pri vyšetovaní iných osôb sa stal objektom záujmu. Výpoveď mu bola daná s polročným odstupom, keď skutok sa stal 13. 4. 2017 a výpoveď bola daná 16. 10. 2017. Zdôraznil, že argumentácia žalovaného ohľadom akejkoľvek ujmy neobstojí. Zvýraznil, že za 25 rokov bol niekoľkokrát odmenený za výkon činnosti. Poukázal aj na slová JUDr. Štefana Harabina, ktorému ako predsedovi Najvyššieho súdu SR bolo vytkané permanentné využívanie služobného vozidla na súkromné účely.

22. Ak sa mu vytká porušenie § 60 ods. 1 písm. a), d), e), h), m) zákona č. 400/2009 Z. z., potom sám žalobca (zrejme žalovaný, pozn. KS) na jednej strane posudzoval skutok ako menej závažné porušenie a na strane druhej za závažné porušenie služobnej disciplíny. Skončenie výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. g) a § 78 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. z dôvodu, že je tu dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, neobstojí a neobstál ani pri dávaní výpovede. Dokazuje to ustanovenie § 78, na ktorého znenie odkazuje, pretože upozornením si žalovaný môže akokoľvek predĺžiť lehotu na výpoveď, nemožno túto svojvoľu akceptovať. V tejto súvislosti poukázal na znenie § 118 zákona č. 55/2017 Z. z.. V konaní nebolo preukázané, že by žalobca podľa § 109 ods. 2 zákona č. 55/2017 bol oboznámený so služobným poriadkom.

23. K odvolaniu žalobcu sa písomne vyjadril žalovaný, rozsudok okresného súdu žiadal potvrdiť. K námietke žalobcu ohľadom definície závažného porušenia uviedol, že zákon č. 400/2009 Z. z. ponechal vymedzenie pojmu závažné porušenie služobnej disciplíny na jednotlivých služobných úradoch, ktorým v § 75 uložil povinnosť vydať služobný poriadok, v ktorom špecifikuje služobné podmienky upravené týmto zákonom a upraví, ktoré porušenie povinnosti štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Zákon tak ponechal vymedzenie tohto pojmu výlučne na služobnom úrade, ktorý pri jeho vymedzení zohľadňuje osobitosti a špecifiká služobného úradu s ohľadom na právomoci a činnosti, ktoré plní v sústave orgánov verejnej správy. Žalovaný nepopiera právo súdu posudzovať intenzitu preskúmaných porušení služobnej disciplíny, avšak pritom je potrebné zohľadniť tieto špecifiká a dôvody, ktoré služobný úrad viedli k tomu, prečo určité porušenia povinnosti štátneho zamestnanca zaradil medzi závažné porušenia.

24. Tvrdenie žalobcu, že bol jediný, s kým bol skončený štátnozamestnanecký pomer za takéto konanie, považoval za účelové tvrdenie, pretože predmetom konania nie je diskriminačné konanie. K tvrdeniu žalobcu, že mu služobné motorové vozidlo bolo pridelené na výkon činnosti a že sa ho nezmocnil, žalovaný uviedol, že nepopiera toto tvrdenie, ale zdôraznil, že v čase, kedy došlo k porušeniu povinnosti žalobcom, tento využíval služobné vozidlo na iné účely, ako je plnenie jeho služobných povinností, prepravoval v ňom osoby, ktoré žiadanky na prepravu neboli uvedené, teda využil toto vozidlo výlučne na súkromné účely.

25. K námietke žalobcu, že nemožno v celosti spamäti ovládať rôzne interné akty uviedol, že účelom oboznámenia sa štátnych zamestnancov s internými riadiacimi aktami je to, aby štátni zamestnanci mali vedomosť o ich existencii a vedeli, kde ich možno v prípade potreby nájsť. Je vecou zamestnanca, aby sa s obsahom oboznámil v rozsahu potrebnom pre výkon jeho služobnej činnosti. Žalobca pri výkone svojich služobných činností využíval služobné motorové vozidlo pravidelne a pomerne často, pričom si plnil povinnosti spojené s jeho využívaním v zmysle interného aktu (napr. vystavovanie žiadaniek na prepravu, vyplňovanie záznamov v knihe o prevádzke vozidla). Je teda nepochybné, že žalobca mal o interného riadiaceho aktu číslo 7/2014 - Smernica o organizácii a riadení prevádzky služobných motorových vozidiel vo finančnej správe vedomosť, s jej obsahom bol preukázateľne uzrozumený.

26. K argumentácii žalobcu, že išlo o minimálny časový úsek upriamil pozornosť na to, že žalobca nikde neuvádza, že v rámci písomného upozornenia, ktorým bol upozornený na predmetné závažné porušenie služobnej disciplíny, bol zároveň upozornený aj na iné viaceré menej závažné porušenia služobnej disciplíny, ktoré súviseli s porušovaním povinností pri plnení služobných úloh zo strany žalobcu. Aj tieto iné porušenia, na ktoré bol žalobca písomne upozornený, tvoria okolnosti, ktoré žalovaný zohľadnil pri posudzovaní miery závažnosti porušenia služobných povinností a ktoré poukazujú na prístup žalobcu k plneniu povinností a dodržiavanie obmedzení.

27. Nestotožnil sa ani s argumentom žalobcu, že nedošlo k žiadnej ujme na strane žalovaného, pričom zdôraznil, že interné riadiace akty okrem organizačnej a riadiacej funkcie plnia aj preventívnu funkciu a ich cieľom je v prípade dodržiavania stanovených zákazov a obmedzení predchádzať prípadným škodám a iným ujám. To, že nedošlo k žiadnej škode alebo ujme neznamená, že možno vylúčiť

možnosť, že k nej nemohlo dôjsť, a preto na uvedenom základe nemožno bagatelizovať samotné porušenie interných predpisov žalobcom.

28. K časovému odstupu medzi porušením služobných povinností žalobcom a skončením štátnozamestnaneckého pomeru došlo v dôsledku dodržiavania zákonom stanoveného postupu a lehoty pri preverovaní porušenia služobnej disciplíny, čo žalovaný viackrát ozrejmil. Porovnávanie konania žalobcu s konaním JUDr. Harabina je tendenčné a účelové vzhľadom na odlišnú právnu úpravu.

29. Nestotožnil sa ani s názorom žalobcu, že žalovaný si môže svojvoľne vydaním písomného upozornenia na závažné porušenie služobnej disciplíny predĺžiť lehotu na výpoveď, pričom poukázal na zákon č. 55/2017 Z. z., ktorý jednoznačne upravuje postup služobného úradu pri preverovaní porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom a predpisuje lehoty na vykonanie jednotlivých úkonov ako aj lehoty pre prípadné následné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Tieto lehoty nie je možné zo strany žalovaného predĺžiť a výsledkom konania v prípade nedodržania je právny úkon, ktorý je postihnutý vadou možnej neplatnosti. Lehota 15 dní uvedená v § 118 ods. 3 citovaného zákona je lehotou, ktorá je rozhodujúca preto, aby bolo možné zo strany služobného úradu analyzovať proces vo veci disciplinárnej zodpovednosti zamestnanca a v prípade jej nedodržania, zo strany generálneho tajomníka služobného úradu nie je možné pristúpiť k menovaniu poradnej komisie a k preverovaniu podozrenia z porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom. Táto lehota nijako nesúvisí s lehotou 10 dní uvedenou v § 119 ods. 1, ktorá je stanovená pre vydanie upozornenia na porušenie služobnej disciplíny generálnym tajomníkom služobného úradu, ktorý k jeho vydaniu pristupuje až na základe odporúčacieho stanoviska poradnej komisie, ktoré mu bolo predložené v zmysle § 118 ods. 8 a ods. 9 zákona vyššie uvedeného.

30. Pokiaľ sa žalobca domáha toho, že nebol oboznámený so služobným poriadkom vydaným podľa § 109 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z., žalovaný zdôraznil, že pri hmotnoprávnom posúdení konania žalobcu postupoval podľa zákona účinného v čase, keď sa skutok zakladajúci disciplinárnu zodpovednosť žalobcu stal, teda podľa zákona č. 400/2009 Z. z. s tým, že uvedenú skutočnosť jasne deklaroval v upozornení na porušenie služobnej disciplíny. Postup žalovaného bol v súlade s ustálenou judikatúrou Najvyššieho súdu SR, ktorá jednoznačne deklaruje základný princíp aplikovaný nielen v správnom trestaní, v zmysle ktorého sa pri posúdení porušenia právneho predpisu a ukladania sankcie zaň použije zákon účinný v čase, keď ku spáchaniu skutku došlo. Tento postup žalovaného nebol v priebehu doterajšieho konania vytykány žalobcom ako nesprávny. Bolo jednoznačne preukázané, že žalobca bol oboznámený so Služobným poriadkom číslo 2/2016, ktorý bol aplikovaný na posúdenie konania žalobcu. Preukazovanie oboznámenia žalobcu so Služobným poriadkom číslo 2/2017, ktorého ustanovenia neboli v konaní žalobcu aplikované, považuje žalovaný za bezpredmetné.

31. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal vec podľa § 379, 380 ods. 1, 2 CSP a po nariadení pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP rozsudok okresného súdu podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

32. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa ods. 2 ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

33. Odvolací súd po zrušení rozsudku odvolacieho súdu vo veci nariadil pojednávanie na deň 30. marca 2022, nakoľko bolo potrebné doplniť dokazovanie v zmysle intencií dovolacieho súdu. Právny zástupca žalobcu sa z pojednávania ospravedlnil, zároveň ospravedlnil aj žalobcu. Súd v súlade s ust. § 180 CSP rozhodol, že bude pojednávať v ich neprítomnosti. Pred vytyčením pojednávania odvolací súd zaslal žalobcovi prostredníctvom jeho právneho zástupcu ním namietané listinné dôkazy, a to Interný riadiaci akt č. 2/2017 - Služobný poriadok, dôkaz o tom, že žalobca bol sním oboznámený ako aj predchádzajúce súhlasy zástupcov zamestnancov s tým, aby sa k nim vyjadril. Výzva bola doručená 15. 12. 2021. Žalobca sa k nim do dňa pojednávania nevyjadril.

34. Odvolací súd na pojednávaní podľa § 181 ods. 2 CSP určil, ktoré skutkové tvrdenia sú medzi stranami sporné, ktoré skutkové tvrdenia považuje za nesporné, ktoré dôkazy vykoná a ktoré dôkazy nevykoná. Súd tiež uviedol svoje predbežné právne posúdenie veci. Zástupkyňa žalovaného nežiadala vykonať dôkazy listinami v zmysle § 204 CSP, odvolací súd v zmysle § 384 ods. 2 CSP doplnil dokazovanie ďalšími dôkazmi navrhnutými žalobcom, keďže ich nevykonala súd prvej inštancie, v zmysle právneho názoru Najvyššieho súdu SR uvedenom v zrušujúcom uznesení.

35. Z listinného dôkazu, Interného riadiaceho aktu č. 2/2017 - Služobný poriadok, vydaného žalovaným, mal odvolací súd preukázané, že žalovaný v súlade s § 22 ods. 1 v spojení s § 109 zák. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe vydal po predchádzajúcom prerokovaní a schválení zástupcami zamestnancov nový služobný poriadok, ktorý nadobudol účinnosť od 1. júna 2017. Zároveň ním zrušil služobný poriadok č. 2/2016.

36. Služobný poriadok (IRA č. 2/2017) v bode 4 upravuje účel tohto služobného poriadku, ktorým je upraviť najmä práva, povinnosti a obmedzenia štátneho zamestnanca, povinnosti vedúceho zamestnanca, ustanoviť, ktoré porušenie povinnosti štátneho zamestnanca sa považuje za porušenie služobnej disciplíny menej závažným spôsobom, a ktoré sa závažné porušenie služobnej disciplíny.

37. Podľa bodu 9 nepochybne základnou povinnosťou štátneho zamestnanca je dodržiavať služobnú disciplínu. Následne z bodu 11 vyplýva, že podľa miery závažnosti porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom sa rozlišuje a) menej závažné porušenie služobnej disciplíny, b) závažné porušenie služobnej disciplíny. Z bodu 12 vyplýva, že miera závažnosti porušenia služobnej disciplíny sa posudzuje vzhľadom na povahu porušenej alebo nesplnenej služobnej povinnosti alebo obmedzenia, okolností, za akých k nemu došlo, najmä spôsob a intenzitu konania alebo opomenutia, mieru zavinenia, opakované porušenie služobnej disciplíny, doterajší prístup štátneho zamestnanca k plneniu povinností a dodržiavanie obmedzení alebo na inú okolnosť, rozsah škody a následok porušenia služobnej disciplíny.

38. V časti 3 oddielu s nadpisom „Závažné porušenie služobnej disciplíny a uloženie sankcie“ z bodu 31 písm. j) je úprava závažného porušenia služobnej disciplíny ako aj následná sankcia, pričom závažného porušenia služobnej disciplíny sa štátny zamestnanec dopustí najmä tým, že spreneverí zverené finančné prostriedky alebo iné ceniny, odcudzí alebo úmyselne poškodí majetok, v správe služobného úradu alebo taký majetok neoprávnene použije.

39. Podľa bodu 32 za závažné porušenie služobnej disciplíny služobný úrad štátnemu zamestnancovi uloží: a) upozornenie s následkom výpovede zo strany služobného úradu (podľa 75 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe); b) upozornenie s následkom okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru (podľa § 78 ods. 1 zákona o štátnej službe).

40. 3 diel, Prechodné ustanovenia, v bode 35 upravuje, že zodpovednosť štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny sa posudzuje a sankcia sa ukladá podľa služobného poriadku účinného v čase, keď k porušeniu služobnej disciplíny došlo. Ak v čase medzi porušením služobnej disciplíny a rozhodnutím služobného úradu o sankcii za toto porušenie nadobudnú účinnosť viaceré služobné poriadky, zodpovednosť štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny sa posudzuje a sankcia sa ukladá podľa služobného poriadku, ktorý je pre štátneho zamestnanca priaznivejší. V zmysle bodu 36 štátnemu zamestnancovi možno uložiť taký druh sankcie, ktorý dovoľuje uložiť služobný poriadok účinný v čase, keď sa o zodpovednosti za porušenie služobnej disciplíny rozhoduje, ak je to pre neho priaznivejšie. Z bodu 37 vyplýva, že konanie vo veci disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca, ktoré bolo začaté pred účinnosťou tohto služobného poriadku, sa dokončí podľa služobného poriadku účinného do 31. mája 2017.

41. 4. diel, nazvaný ako Spoločné, zrušovacie a záverečné ustanovenia, ukladá v bode 38 štátnym zamestnancom povinnosť oboznámiť sa s týmto poriadkom, pričom podľa bodu 39 vedúci zamestnanci do siedmich kalendárnych dní od účinnosti tohto služobného poriadku majú povinnosť oboznámiť s týmto služobným poriadkom podriadených štátnych zamestnancov, o čom vyhotovia písomný záznam s podpismi štátnych zamestnancov a dátumom ich oboznámenia. Zároveň bod 40 obsahuje informáciu, že služobný poriadok je uverejnený na intranetovej stránke finančnej správy. Podľa bodu 41 tento služobný poriadok je vydaný po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

42. Vykonaným dôkazom bolo nepochybne preukázané, že žalovaný v zmysle § 109 zákona č. 55/2017 Z. z. vydal nový služobný poriadok, ktorý podrobne určil, ktoré porušenie povinnosti štátneho zamestnanca sa považuje za porušenie služobnej disciplíny menej závažným spôsobom a ktoré závažným porušením služobnej disciplíny. Nepochybne závažného porušenia služobnej disciplíny sa štátny zamestnanec dopustí takým konaním, keď majetok v správe služobného úradu neoprávnene použije. Za takéto závažné porušenie služobnej disciplíny podľa bodu 31 písm. j) služobný úrad štátnemu zamestnancovi uloží upozornenie s následkom výpovede zo strany služobného úradu alebo upozornenie s následkom okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru (bod 32 služobného poriadku).

43. V zmysle bodu 39 vedúci zamestnanci majú povinnosť oboznámiť so služobným poriadkom štátnych zamestnancov a vytvoriť o tom písomný záznam s podpismi štátnych zamestnancov a dátumom ich oboznámenia. IRA upravuje lehotu na splnenie tejto povinnosti v rozsahu 7 kalendárnych dní. Služobný poriadok nadobudol účinnosť 1. júna 2017. Lehota na splnenie tejto povinnosti uplynula 8. júna 2017. Odvolací súd vykonal dokazovanie listinou, ktorá preukazuje splnenie tejto povinnosti, keď z písomného záznamu Daňového úradu Banská Bystrica, organizačný útvar: Odbor kontroly a analýz, oddelenie dozoru nad hazardnými hrami, vyplýva, že žalobca svojím podpisom potvrdil, že bol oboznámený s IRA č. 2/2017 služobným poriadkom a poriadku porozumel dňa 5. júna 2016. Bolo teda preukázané, že žalobca bol s novým služobným poriadkom riadne oboznámený v lehote určenej interným riadiacim aktom.

44. Odvolací súd vykonal dokazovanie aj listinnými dôkazmi, ktoré preukazujú, že nový služobný poriadok bol vydaný po tom, čo bol vopred prerokovaný a schválený zástupcami zamestnancov. Nový služobný poriadok prerokoval Podnikový výbor OZ SLOVES - sekcia územných finančných orgánov pri Finančnom riaditeľstve SR, Banská Bystrica dňa 30.5.2017, Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Sekcia colnej správy dňa 31.5.2017, Nezávislá odborová organizácia zamestnancov Finančného riaditeľstva SR dňa 31.5.2017.

45. Odvolací súd po doplnení dokazovania dospel k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná. Odvolací súd poukazuje na záver najvyššieho súdu, z ktorého vyplýva, že konanie žalobcu naplnilo znaky porušenia služobnej disciplíny z hľadiska hmotnoprávneho. Odvolací súd vzhľadom na obsah podaného odvolania ako aj dovolania a doplnené dokazovanie dospel k rovnakému konečnému záveru, ako v predchádzajúcom rozhodnutí.

46. V konaní bolo preukázané, že žalobca počas pracovnej doby sa podľa vopred určeného plánu nenachádzal na miestach, kde mali byť vykonávané kontroly a bolo potvrdené, že služobné vozidlo bolo spozorované pri nákupnom centre C. C. vo X., pričom týmto vozidlom boli prepravované cudzie osoby. Tiež bolo preukázané, že žalobca, ako aj kolega kontrolór E. nevykonávajú kontrolu miest podľa plánu, teda si svoje povinnosti neplnili riadne. Z dokazovania pred okresný súdom vyplynulo, že došlo k porušeniu štátnozamestnaneckej disciplíny tak, ako je žalobcovi kladené za vinu a na základe ktorého skutku došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu. Skutok, ktorý je dávaný za vinu žalobcovi, na základe ktorého došlo ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou sa stal, žalobca nespochybňuje, že porušil služobné povinnosti, namieta iba intenzitu.

47. Bolo preukázané, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď listom zo dňa 16. 10. 2017, teda za účinnosti nového zákona o štátnej službe (zákon číslo 55/2017 Z. z. o štátnej službe). Skutok, ktorý bol posúdený ako závažné porušenie služobnej disciplíny, sa stal 13. 4. 2017, teda za platnosti starého zákona o štátnej službe (zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe). Z toho je nepochybné, že žalobca sa v čase spáchania disciplinárneho porušenia mal správať v súlade s vtedy platnými predpismi, medzi ktoré nepatria len zákony, ale aj právne normy nižšej právnej sily, medzi ktoré patria aj interné riadiace akty. Interný riadiaci akt v podmienkach subjektu verejnej správy upravuje základné zásady, ciele a spôsob kontroly vykonávanej podľa pravidiel ustanovených v osobitnom predpise a kontrolu dodržiavania zákonnosti, účinnosti, hospodárnosti a efektívnosti pri hospodárení a nakladaní s verejnými prostriedkami v podmienkach subjektu verejnej správy. Interný riadiaci akt charakterizuje základné postupy organizácie, má záväzný charakter ako smernica či poriadok.

48. Podľa § 15 zák. č. 400/2009 Z. z. služobné predpisy sú vnútorné normatívne akty, ktoré v súlade s týmto zákonom a všeobecne záväznými právnymi predpismi vydanými na jeho vykonanie upravujú podrobnosti vykonávania štátnej služby. Služobné predpisy vydáva služobný úrad; tým nie sú dotknuté ustanovenia osobitného predpisu. (2) Služobný predpis služobného úradu nesmie byť v rozpore so služobným predpisom služobného úradu, ktorý k nemu vykonáva zriaďovateľskú funkciu podľa osobitného predpisu. (3) So služobnými predpismi musí byť štátny zamestnanec riadne oboznámený.

49. Podľa § 60 ods. 1 písm. a) zák. č. 400/2009 Z. z. štátny zamestnanec je povinný dodržiavať aj služobné predpisy pri vykonávaní štátnej služby a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva. Podľa písm. m) je povinný ochraňovať majetok štátu, ktorý mu bol zverený, pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nakladať s ním účelne a hospodárne a využívať ho iba na oprávnené účely. Ustanovenie § 75 priamo obligatórne uložilo, aby služobný úrad vydal služobný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. V služobnom poriadku služobný úrad najmä špecifikuje služobné podmienky upravené týmto zákonom a upraví, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Žalovaný v súlade so zmocňujúcim ustanovením postupoval a vydal Interný riadiaci akt č. 7/2014, č. 2/2016, ktorými sa bol žalobca povinný dôsledne riadiť. Žalovaný správne pri posúdení jeho porušenia štátnozamestnaneckej disciplíny postupoval podľa platných právnych a interných predpisov. Pretože došlo k zrušeniu zák. č. 400/2009 Z. z. a jeho nahradeniu novým zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe s absenciou prechodných ustanovení viažucich sa na takýto prípad, musel žalovaný následne aplikovať tento nový právny predpis a postupovať podľa neho, čo aj urobil. Žalovaný správne argumentuje, že musel postupovať podľa novej právnej úpravy, zák. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Odvolací súd vzhľadom na okamžitú aplikabilitu nového zákona v dôsledku absencie prechodných ustanovení tento postup považuje za správny.

50. Žalobca v dovolaní uviedol, že so služobným poriadkom definovaným v § 109 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. musí byť oboznámený každý zamestnanec, čo však v prípade žalobcu splnené nebolo, keďže v konaní služobný poriadok nebol vydaný podľa tohto zákona a v takejto podobe nebol žalobcovi predložený na jeho oboznámenie. Pre výpoveď v zmysle § 75 ods. 1 písm. g/ zákona č. 55/2017 Z. z. je

esenciálnym znakom presné špecifikovanie interného predpisu s odvolaním sa na presné ustanovenie, ktorého zakladá subsumáciu konania žalobcu ako závažné porušenie služobnej disciplíny.

51. Odvolací súd z doplneného dokazovania mal preukázané, že ak žalobca tvrdil, že nový služobný poriadok nebol vydaný ani nebol s ním oboznámený, nehovoril pravdu. Dokazovaním bolo preukázané, že nový služobný poriadok bol v zmysle § 109 zákona č. 55/2017 Z. z. vydaný a žalobca bol sním včas a riadne určenej lehote oboznámený, čo preukazuje písomný záznam.

52. Aj nová právna úprava v § 75 ods. 1 písm. g) upravila možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru: „Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.“ V zmysle ods. 2 služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď z dôvodu podľa odseku 1 písm. g) do dvoch mesiacov od oznámenia upozornenia o závažnom porušení služobnej disciplíny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Nový zákon zaviedol jednotnú úpravu zodpovednosti štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny. Posúdiť, či a k akému porušeniu služobnej disciplíny došlo, môže iba generálny tajomník na základe odporúčacieho stanoviska poradnej komisie. Dôvodom výpovede podľa odseku 1 písm. g) sú prípady, kedy služobný úrad mohol skončiť štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom okamžite, ale túto možnosť nevyužil, príp. mu zákon pri určitej kategórii štátnych zamestnancov zakazuje okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, avšak skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou mu umožňuje. Dôležitým časovým údajom je čas oznámenia upozornenia o závažnom porušení služobnej disciplíny. Z hľadiska skutkového stavu okresný súd správne skúmal tento časový údaj vo vzťahu k dôkazu Upozornenie na porušenie služobnej disciplíny zo dňa 22.9.2017. Disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca je upravená v piatej časti zákona. Podľa nej žalovaný postupoval.

53. Vo vzťahu k vzťahom jednotlivých predpisov podľa ich právnej sily, aj nový predpis v § 109 upravil služobný poriadok, keď podľa ods. 1 služobný úrad vydá služobný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. To znamená, že zákonom bol služobný úrad priamo zmocnený na vydanie tohto predpisu, ale s podmienkou, že bude udelený súhlas zamestnancov, čo v konaní bolo preukázané. Podľa ods. 2 v služobnom poriadku je služobný úrad oprávnený najmä bližšie upraviť služobné podmienky ustanovené týmto zákonom a upraviť, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Túto povinnosť si žalovaný splnil, čo nepochybne vyplýva aj z doplneného dokazovania odvolacím súdom.

54. Z ods. 3 jednoznačne vyplýva, že služobný poriadok je záväzný pre služobný úrad a pre všetkých jeho štátnych zamestnancov, ktorí musia byť s jeho obsahom riadne oboznámení. Žalobca bol riadne oboznámený so starým ako aj s novým služobným poriadkom, čo bolo preukázané. Účelom služobného poriadku je bližšie špecifikovať jednotlivé ustanovenia zákona o štátnej službe, ktoré upravujú služobné podmienky. Obsahové náležitosti služobného poriadku zákon o štátnej službe konkrétne neustanovuje, okrem povinnosti služobného úradu upraviť v služobnom poriadku tie povinnosti štátneho zamestnanca, ktorých porušenie služobný úrad považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Závažné porušenie služobnej disciplíny je jedným z dôvodov, na základe ktorého môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca výpoveďou alebo okamžite.

55. Zákon č. 55/2017 Z. z. rozlišuje vo svojich ustanoveniach dva stupne intenzity porušenia služobnej disciplíny a/ menej závažné a b/ závažné porušenie služobnej disciplíny. Pri závažnom porušení služobnej disciplíny zákon oprávňuje zamestnávateľa na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý sa takéhoto závažného porušenia dopustil, avšak v prípade výpovede tak zamestnávateľ môže urobiť len z dôvodov taxatívne vymenovaných v zákone (§ 75). Zákon síce rozlišuje medzi týmito dvoma pojmami, bližšie ich však nekonkretizuje a ani neuvádza, aké konkrétne porušenia možno subsumovať pod ktorý stupeň intenzity porušenia služobnej disciplíny. Samotné hodnotenie tejto intenzity naopak závisí od konkrétneho zamestnávateľa s prihliadnutím na konkrétne okolnosti prípadu, charakter vykonávanej práce, osobu zamestnanca, jeho postoj k plneniu služobných úloh, intenzity a spôsob porušenia služobných povinností, situáciu v ktorej k porušeniu služobnej disciplíny došlo, ako aj dôsledky porušenia služobných povinností vo vzťahu k jeho zamestnávateľovi (napr. vznik škody). Žalovaný, ako bolo preukázané, podľa § 109 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. v služobnom poriadku bližšie upravil služobné podmienky ustanovené týmto zákonom a ako aj to, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Bolo preukázané, že nový služobný poriadok vydal služobný úrad po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, teda ho nemožno považovať za neplatný (§ 109 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.). Takto vydaný služobný poriadok - viazaný k zákonu č. 55/2017 Z. z. je záväzný tak pre služobný úrad ako aj pre všetkých jeho štátnych zamestnancov, ktorí musia byť s jeho obsahom riadne oboznámení (§ 109 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z., čo taktiež bolo preukázané. Služobný poriadok

nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom jeho zverejnenia v služobnom úrade spôsobom určeným služobným úradom. Podmienku, že služobný poriadok musí byť prístupný každému štátnemu zamestnancovi (§ 109 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z. z.), žalovaný splnil jeho uverejnením na intranetovej stránke finančnej správy.

56. Aj nový služobný poriadok, zhodne ako starý služobný poriadok, vychádzajúc z účelu tohto služobného poriadku ustanovil, ktoré porušenie povinnosti štátneho zamestnanca možno považovať za porušenie služobnej disciplíny či už menej závažným spôsobom a ktoré za závažné porušenie služobnej disciplíny. Disciplinárna zodpovednosť je následne definovaná v 2. diele, 1. oddieli nového služobného predpisu, pričom, ako bolo vyššie citované, v zmysle bodu 11. podľa miery závažnosti porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom sa rozlišuje v zmysle písm. a) menej závažné porušenie služobnej disciplíny a podľa písm. b) závažné porušenie služobnej disciplíny. Za závažné porušenie služobnej disciplíny sa podľa 3. oddielu, bod 31. písm. j) nového služobného predpisu považuje neoprávnené použitie majetku v správe služobného úradu, pričom takýmto majetkom je aj služobné motorové vozidlo. Bod 32. upravuje sankciu za takéto porušenie, ktorou je upozornenie s následkom výpovede alebo upozornenie s následkom okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

57. Žalobca zľahčoval a bagatelizoval svoju mieru zavinenia. Odvolací súd čas 23 minút nepovažoval za zanedbateľný. Práve v podcenení závažnosti konania spočíva žalovaným tvrdený argument, keď poukazuje na preventívny charakter, povinnosti žalobcu ako štátneho zamestnanca, keď žalovaný financovaný zo štátneho rozpočtu nemôže dovoliť takýmto spôsobom nakladať s verejnými prostriedkami, keď služobné motorové vozidlo by sa malo používať na súkromné účely, pričom je nevyhnutné udržať služobnú disciplínu a poriadok. Dôležitý je argument žalovaného, že práve za tých 23 minút mohlo dôjsť k dopravnej nehode a prípadnému zraneniu a usmrteniu nepovolene vedúcich sa osôb v služobnom motorovom vozidle, čo by znamenalo zodpovednosť žalovaného za prípadnú náhradu škody voči týmto osobám. Je pochopiteľné, že preventívne žalovaný musí voči takýmto nedovoleným konaniam zasiahnuť, takéto konanie sledovať a následne ho aj sankcionovať, zvlášť, keď je na to upozornený aj verejnosťou. Aj podľa názoru odvolacieho súdu používanie služobného motorového vozidla na súkromné účely, hoci aj na 23 minút, je neakceptovateľné a zľahčovanie danej situácie žalobcom je neudržateľné. Navyiac, ak sám žalovaný vo svojich interných predpisoch (starom aj novom služobnom poriadku) presne definoval, čo je potrebné považovať za závažné porušenie služobnej disciplíny. Ak bol žalobca oboznámený s týmito predpismi, čo bolo preukázané, že bol, potom si musel byť vedomý následkov konania v rozpore s danými právnymi predpismi a nespoliehať sa len na to, že pravdepodobne z toho nebudú vyvodzované žiadne dôsledky. Okresný súd a po doplnení dokazovania odvolacím súdom boli preukázané všetky predpoklady pre výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru ako aj to, že došlo k porušeniu služobnej disciplíny, ktorá s takýmto konaním spája skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Úlohou súdu bolo preskúmať, či k takémuto konaniu došlo a či boli splnené všetky predpoklady, ktoré právne normy predpokladajú, čo bolo splnené. Žalovaný správne argumentoval, že to, že škoda nevznikla, nijako, vzhľadom na ďalšie predpoklady pri skúmaní intenzity porušenia služobnej disciplíny, neznižilo zavinenie žalobcu.

58. Za legitímne odvolací súd nepovažoval tvrdenie žalobcu, že nemožno od neho požadovať, aby si pamätal množstvo rôznych aktov, pretože toto tvrdenie nemá dostatočný právny základ, nakoľko tieto interné riadiace akty sú pre neho záväzné, zvlášť by mal ovládať tie, s ktorými dennodenne prichádza do styku a je povinný sa nimi riadiť. Tento záver je umocnený aj závermi doplneného dokazovania odvolacím súdom, keď bolo preukázané, že tvrdenie žalobcu, že nový služobný poriadok nebol vydaný a že ani s ním nebol oboznámený, nie je pravdivé.

59. Tvrdenie žalobcu, že služobné vozidlo mu bolo v danom čase pridelené na výkon činnosti a že sa ho nezmocnil protiprávne žiadnym spôsobom, nevyvracia správnosť záverov okresného súdu a pre rozhodnutie tieto tvrdenia sú irelevantné, práve naopak, žalobca v čase, keď mal pridelené vozidlo na výkon činnosti, použil ho protiprávne v rozpore s internými riadiacimi aktami, keď napriek tomu, že tieto ukladali zákaz prevážať v aute cudzie osoby, takto konal. Argument vo vzťahu ku konaniu JUDr. Harabina je pre danú vec právne irelevantný. Vzhľadom na právnu úpravu, ako aj zmenu právneho predpisu, ktorý stanovil nové postupy a lehoty, odvolací súd nemôže akceptovať ani námietku, že výpoveď bola daná s polročným odstupom skutku.

60. Odvolací súd sa nestotožňuje ani s námietkou, že by si žalovaný upozornením akokoľvek predlžoval lehotu na výpoveď a že by išlo o svojvôľu. Zákon č. 55/2017 Z. z. upravil postup, ako má služobný úrad pri preverovaní porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom postupovať a tiež upravuje lehoty pre vykonanie jednotlivých úkonov a lehoty pre prípadné následné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Podľa § 118 ods. 3 cit. zák. ak sa generálny tajomník domnieva, že štátny zamestnanec

porušil služobnú disciplínu, písomne oznámi túto skutočnosť poradnej komisii do 15 dní odo dňa, keď sa o porušení služobnej disciplíny štátnym zamestnancom dozvedel. Porušenie služobnej disciplíny posudzuje generálny tajomník, a to buď z vlastného podnetu alebo na návrh vedúceho zamestnanca. Vedúci zamestnanec, ktorého podriadený štátny zamestnanec sa mal dopustiť porušenia služobnej disciplíny, môže podať písomný návrh generálnemu tajomníkovi v lehote 15 dní, odo dňa kedy sa o porušení služobnej disciplíny dozvedel. Generálny tajomník zriaďuje na účely preskúmania návrhu poradnú komisiu, ktorá preskúma, či s ohľadom na všetky okolnosti prípadu, štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu a v akej miere závažnosti. Ak sa generálny tajomník domnieva (má vedomosť od vedúceho zamestnanca, iného štátneho zamestnanca, príp. z vlastného podnetu), že štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu, písomne oznámi túto skutočnosť poradnej komisii v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o porušení služobnej disciplíny týmto štátnym zamestnancom dozvedel. Po uplynutí tejto lehoty, generálny tajomník nemôže vyvodzovať zodpovednosť voči štátnemu zamestnancovi za porušenie služobnej disciplíny. Ustanovenia odsekov 3 až 6 upravujú postup poradnej komisie pri preskúmaní, či došlo k porušeniu služobnej disciplíny štátnym zamestnancom. Štátny zamestnanec má vždy právo vyjadriť sa písomne k veci a doložiť poradnej komisii dôkazy ktorými sám disponuje, a ktoré by preukazovali jeho tvrdenia. V prípade, že niektoré dôkazy nevie objektívne predložiť, je vhodné ich aspoň uviesť. Štátny zamestnanec by mal v priebehu preskúmania porušenia služobnej disciplíny spolupracovať s poradnou komisiou. Poradná komisia si za účelom preskúmania všetkých okolností porušenia služobnej disciplíny zabezpečí všetky potrebné podklady. Podkladom môže byť všetko, čo prispeje k zisteniu a objasneniu skutočného stavu veci a je v súlade s právnymi predpismi, najmä vyjadrenie štátneho zamestnanca, iných fyzických osôb, príp. služobných úradov. Poradná komisia následne vyhotoví písomný záznam, ktorý bude obsahovať najmä popis všetkých úkonov, ktoré sa vykonali v priebehu preskúmania porušenia služobnej disciplíny, ako aj podklady, na základe ktorých dospeli k záveru, že štátny zamestnanec porušil, príp. neporušil služobnú disciplínu. Na záver poradná komisia vypracuje odporúčacie písomné stanovisko, v ktorom uvedie, či došlo k porušeniu služobnej disciplíny a v akej miere závažnosti. Toto stanovisko musí doručiť generálnemu tajomníkovi v zákonom stanovenej lehote. Je nepochybné, že ide presne definovaný proces s lehotami, ktoré predpokladajú aj určité časové úseky, preto môže byť určitý odstup od skutku, z ktorého sa vychádza pri porušení štátnozamestnaneckej disciplíny do času, kedy sa pristúpi k výslednému riešeniu, ktorého môže byť aj výpoveď. Podobne aj úprava § 119 je špecifická, keď zákon upravuje postup generálneho tajomníka po predložení odporúčacieho stanoviska poradnou komisiou. Generálny tajomník je povinný v lehote 10 dní odo dňa predloženia stanoviska poradnou komisiou, vydať písomné upozornenie o porušení služobnej disciplíny alebo písomné upovedomenie o tom, že nedošlo k porušeniu služobnej disciplíny.

61. Starý služobný poriadok - Interný riadiaci akt č. 2/2016, podľa 2. dielu, 3. oddielu, odseku 22, písm. j) definoval, že závažného porušenia služobnej disciplíny sa dopustí štátny zamestnanec tým, že spreneverí finančné prostriedky alebo iné ceniny, odcudzí alebo úmyselne poškodí majetok v správe služobného úradu alebo takýto majetok neoprávnene použije. Žalobca bol so starým služobným poriadkom preukázateľne oboznámený dňa 01.03.2016.

62. Aj nový služobný poriadok jednoznačne definuje, čo možno považovať za závažné porušenie služobnej disciplíny, a tým je neoprávnené použitie služobného motorového vozidla. Nový služobný poriadok zhodne upravuje neoprávnené použitie služobného motorového vozidla. Odvolací súd vzhľadom na vyššie uvedené posúdenie konania žalobcu považuje za takú, ktorá umožnila skončiť štátnozamestnanecký pomer.

63. V konaní listinnými dôkazmi, služobnými poriadkami bolo preukázané, že žalovaný správne postupoval podľa bodu 35. a 36. nového služobného poriadku. V čase medzi porušením služobnej disciplíny a rozhodnutím služobného úradu o sankcii za toto porušenie nadobudol účinnosť nový služobný poriadok, ktorý však pre žalobcu nepriniesol možnosť priaznivejšieho posúdenia porušenia služobnej disciplíny ani priaznivejšiu sankciu, pretože právna úprava v tomto smere zostala totožná. Miera závažnosti porušenia služobnej disciplíny vo vzťahu k novému služobnému poriadku zostala rovnaká, ako v prípade posúdenia podľa starého služobného poriadku. Aj podľa nového služobného poriadku je teda konanie žalobcu možné posúdiť ako porušenie služobnej disciplíny závažným spôsobom.

64. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s ustanovením § 396 ods. 1 CSP, § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP, keď v odvolacom konaní bol v celom rozsahu úspešný žalovaný, preto mu odvolací súd priznal náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

65. Senát krajského súdu prijal toto rozhodnutie 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 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. 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 príslušenstvo 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 plyní 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).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
- b) kto ho robí,
- c) ktorej veci sa týka,
- d) čo sa ním sleduje a
- e) podpis.

(§ 127 ods. 1 CSP)

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

Strany konania majú možnosť zvoliť si advokáta alebo obrátiť sa na Centrum právnej pomoci so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP). Žiadateľ, u ktorého hrozí nebezpečenstvo zmeškania lehoty, môže zároveň so žiadosťou požiadať centrum o predbežné poskytnutie právnej pomoci (§ 11 ods. 1 zákona č. 327/2005 Z. z.).

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

Povinnosť podľa odseku 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).

Ak má dovolanie vady podľa § 429 a dovolateľ na výzvu súdu prvej inštancie na odstránenie väd neodstráni vady, následkom neodstránenia väd dovolania je odmietnutie dovolania.