

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 5Cdo/145/2019  
Identifikačné číslo spisu: 7215216502  
Dátum vydania rozhodnutia: 31.03.2021  
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:7215216502.1

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Viery Petrikovej a JUDr. Jany Haluškovej, v spore žalobcu H. H. A., trvalým pobytom Y. X, XXX XX F., proti žalovanému Bytový podnik mesta Košice, s. r. o., so sídlom Južné nábrežie 13, 042 19 Košice, IČO: 44 518 684, zastúpenému advokátom JUDr. Vladimírom Kucharčíkom, so sídlom Štefánikova 40, 040 01 Košice, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 18Cpr/1/2015, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 2CoPr/4/2018-526 zo dňa 14. februára 2019, takto

### rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 22. septembra 2017 č. k. 18Cpr/1/2015-456 žalobu zamietol (prvý výrok), žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100 % preukázaných, odôvodnených a účelne vynaložených výdavkov v súdnom konaní (druhý výrok) a rozhodol, že štátu nevzniklo právo na zaplatenie súdneho poplatku (tretí výrok).

1.1. V odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie poukázal na § 36, § 68 ods. 1 písm. b/ a § 70 Zákonníka práce a uviedol, že listom zo dňa 22. apríla 2015, ktorý bol žalobcovi doručený dňa 27. apríla 2015, žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Prvý z dôvodov spočíval v tom, že žalobca v dňoch 08. januára 2015, keď čerpal pracovné voľno na účely vyšetrovania v zdravotníckom zariadení a v dňoch 14. januára 2015, 20. januára 2015 a 21. januára 2015, keď bol dočasne práceneschopný, vykonával skúšku na Y. Š. G. Y. R.. Druhý dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru bol vymedzený tak, že dňa 11. decembra 2014, kedy mal žalobca vykonávať prácu v teréne v čase od 9.05 hod. do 11.19 hod., zastupoval účastníka konania na Okresnom súde Košice II vo veci sp. zn. 17Cpr/3/2013. Zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného pomeru konštatoval porušenie ustanovení § 47 ods. 1 písm. b/ a § 81 písm. a/, b/, d/ Zákonníka práce, v zmysle ktorých sa má zamestnanec počas

pracovného času zdržiavať na pracovisku, využívať pracovný čas na prácu, pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, vykonávať práce podľa pracovnej zmluvy, dodržiavať pracovnú disciplínu a v čase práceneschopnosti dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom. Konanie spočívajúce v tom, že žalobca si čas na vybavenie súkromných záležitostí vykazoval ako pracovný čas resp. práceneschopnosť, za čo mu bola poskytnutá mzda resp. náhrada mzdy, a skutočné dôvody neprítomnosti zamestnávateľovi úmyselne neoznámil a nepožiadaval o čerpanie dovolenky alebo náhradného voľna bez náhrady mzdy, považoval zamestnávateľ za podstatné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru.

1.2. Okresný súd považoval za oprávnenú námietku žalobcu, týkajúcu sa včasnosti uplatnenia práva zamestnávateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru vo vzťahu k dôvodu spočívajúcemu v zneužití práceneschopnosti na účely absolvovania skúšok na vysokej škole a ex officio prihládol na zánik práva zamestnávateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru pre uplynutie 2-mesačnej lehoty odo dňa, kedy sa o dôvode na skončenie pracovného pomeru dozvedel. Ďalej okresný súd uviedol, že žalobca uplatnil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru v zákonnej lehote 2 mesiacov. Dôvody skončenia pracovného pomeru boli v okamžitom skončení vymedzené určito a zrozumiteľne spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, aké konanie zamestnanca bolo touto formou skončenia pracovného pomeru postihované. Vo vzťahu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny žalobcom z dôvodu, že dňa 11. decembra 2014 v čase, keď mal vykazovanú pracovnú činnosť pre zamestnávateľa v teréne, sa zúčastňoval pojednávania ako zástupca vo veci nesúvisiacej s jeho pracovnou náplňou v konaní Okresného súdu Košice II sp. zn. 17Cpr/3/13 okresný súd konštatoval, že ku dňu 21. apríla 2015 žalovaný nahliadol do spisov Okresného súdu Košice II a zistil, že dňa 11. decembra 2014 žalobca skutočne v čase od 10.00 hod do 10.15 hod. zastupoval Mestskú časť Košice - Luník IX proti A. P. v konaní o vyslovenie neplatnosti odstupného. Žalovaný navyše preukázal, že žalobca vystupoval ako zástupca v konaní pred súdom aj v ďalších veciach predstavujúcich jeho súkromné aktivity, a to v konaní Okresného súdu Košice I sp. zn. 18C/304/2010, v ktorom sa počas pracovnej doby zúčastnil pojednávani v dňoch 13. mája 2011, 10. februára 2012, 13. apríla 2012, 01. júna 2012 a 01. februára 2013, ako aj v konaní Okresného súdu Košice II sp. zn. 17C/52/2010, v ktorom sa pojednávania počas pracovnej doby zúčastnil dňa 11. mája 2011. Pri týchto konaniach však žalovanému uplynula objektívna 1-ročná lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce. O porušení pracovnej disciplíny žalobcom v roku 2014 sa žalovaný dozvedel až po nazretí do súdneho spisu 21. apríla 2015. Žalobca nepreukázal, aby o jeho konaní zamestnávateľ vedel už dňa 11. decembra 2014, keď z listiny „Žiadanka na prepravu na použitie motorového vozidla“ vyplýva, že žalobca si vyžiadal motorové vozidlo na deň 11. decembra 2014 na účely služobnej prepravy na Luník IX a späť a na elektronickom zázname dochádzky v uvedený deň si zaznačil výkon práce v teréne od 9.05 hod. do 11.19 hod..

1.3. Súd prvej inštancie poukázal na to, že zákonná úprava § 68 Zákonníka práce nevymedzuje konkrétne dôvody závažného porušenia pracovnej disciplíny. Jednou zo základných povinností zamestnanca je pracovať riadne a zodpovedne, využívať pracovný čas na prácu a byť na pracovisku počas pracovnej doby. Žalobca žiadnym akceptovateľným spôsobom nezodôvodnil, prečo považoval za prijateľné a nevyhnutné vykonávať úlohu zástupcu v konaní pred súdom, prečo neoznámil túto osobnú prekážku výkonu práce zamestnávateľovi, resp. nečerpal dovolenku alebo voľno bez náhrady mzdy. Žalobcova obrana spočívajúca v tvrdení o jeho nároku na pracovné voľno ako zástupcu zamestnancov podľa § 240 Zákonníka práce neobstojí, keďže takéto pracovné voľno musí súvisieť s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov; bez právneho významu je tvrdenie, že pojednávanie trvalo len 15 minút. Závažnosť porušenia pracovnej disciplíny sa v danom prípade neodvíja od času trvania absencie, ale je daná charakterom konania žalobcu, vyplývajúceho zo svojvoľného počínania a laxného prístupu k dodržiavaniu pracovnej disciplíny, keď žalobca zneužíval svoje postavenie člena zamestnaneckej rady na zahmlievanie svojich aktivít. Okresný súd mal za to, že akékoľvek úmyselné zneužívanie pracovného času na súkromné účely je porušením pracovnej disciplíny, u žalobcu pritom nešlo o ojedinelé zlyhanie. Súd prvej inštancie ďalej podrobne popísal zistenia vyplývajúce z výpovedí svedkov (A. N., A. J., E. L., J., R. C. V.), z ktorých vyplýva, že žalobca skutočne zneužíval pracovný čas i čas práceneschopnosti na vybavovanie svojich súkromných aktivít, k svojim spolupracovníkom sa choval neslušne až vulgárne a v pracovných vzťahoch prejavoval nedostatok sebareflexie a rešpektu.

1.4. Okresný súd citoval § 74, § 237 ods. 1 a 3 a § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce a za nepochybné

považoval, že zamestnávateľ písomne požiadal zástupcov zamestnancov listom z 22. apríla 2015 o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, na základe čoho zamestnanecká rada dňa 24. apríla 2015 prerokovanie aj uskutočnila a súhlas k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom neudelila. Aj keď je pravdou, že prerokovania sa nezúčastnil zamestnávateľ, podmienka vyžadovaná v § 74 Zákonníka práce bola splnená, keď forma prerokovania v zmysle výmeny názorov a dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom má zodpovedať charakteru prerokovávanej veci. V tomto prípade zástupcovia zamestnancov mali dostatok podkladov k rozhodnutiu o udelení, či neudelení súhlasu a ďalšie informácie osobne nebolo potrebné dopĺňať. Keďže boli splnené všetky podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom (záonné lehoty, písomnosť, doručenie, predchádzajúce prerokovanie, určitosť skutku, závažnosť porušenia pracovnej disciplíny) okresný súd skúmal, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Žalovaný v súlade s ustálenou judikatúrou argumentoval, že nebolo možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, keďže v dôsledku jeho konania bola medzi nimi vážne narušená vzájomná dôvera a správanie zamestnanca negatívnym spôsobom ovplyvňovalo pracovnú disciplínu na pracovisku. Na základe vykonaného dokazovania považoval okresný súd za preukázané, že žalobca sa v prípade nespokojnosti s postupmi nadriadených alebo spolupracovníkov vyhrážal svojím postavením komunálneho poslanca a uvádzal, že ich nechá vyhodiť, vulgárne im nadával, nemal zábrany správať sa útočne a agresívne voči nadriadeným a v pracovnom kolektíve ich znevažovať. Z výpovedí svedkov vyplynulo, že atmosféra na pracovisku sa vyznačovala konfliktami, napätím a stresom a po odchode žalobcu zo zamestnania pociťovali pozitívnu zmenu a pracovné vzťahy sa znormalizovali.

1.5. Súd prvej inštancie uzavrel, že dôvody závažného porušenia pracovnej disciplíny, na základe ktorých zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom, ako aj jeho správanie počas pracovného pomeru i po odchode od zamestnávateľa odôvodňujú záver, že od žalovaného nemožno spravodlivo očakávať, aby žalobcu ďalej zamestnával. Pre hlboké, trvalé a vzájomné narušenie dôvery medzi zamestnancom a zamestnávateľom a negatívny dopad správania sa žalovaného na pracovnú morálku i medziľudské vzťahy niečo také možné nie je. Nakoľko boli splnené všetky podmienky, za ktorých sa okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom považuje za platné, okresný súd jeho žalobu zamietol. Doplnil, že žalobca navrhol vykonanie dokazovania výsluchom svedkýň F. C. L., s ktorými mal dobré vzťahy, avšak ich výpovede by podľa súdu prvej inštancie nič nemohli zmeniť na už zistených faktoch o porušení pracovnej disciplíny, o osobe žalobcu, o jeho prezentácii v pracovnom kolektíve a na sociálnych sieťach, preto už ďalšie dokazovanie nevykonával.

1.6. O trovách konania rozhodol okresný súd podľa § 255 a § 262 Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“) a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom zo 14. februára 2019 č. k. 2CoPr/4/2018-526 potvrdil rozsudok v jeho napadnutej zamietavej časti a vo výroku o trovách konania (prvý výrok) a priznal žalovanému proti neúspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením (druhý výrok).

2.1. V odôvodnení rozsudku sa odvolací súd stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie a s odôvodnením napadnutého rozsudku, na ktoré v celom rozsahu poukázal. Stotožnil sa s tým, že súd prvej inštancie po rozsiahlom dokazovaní dospel k názoru o splnení všetkých podmienok, za ktorých sa okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu považuje za platné, kvôli čomu žalobu žalobcu zamietol. Predmetom odvolacieho prieskumu bolo predovšetkým posúdenie správnosti právneho záveru o naplnení podmienky porušenia pracovnej disciplíny žalobcom zvlášť hrubým spôsobom, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b/ a ods. 2 Zákonníka práce v znení platnom do 31. augusta 2015 (ďalej len „Zákonník práce“). V preskúmvanej veci bolo podľa názoru odvolacieho súdu potrebné zodpovedať otázku, či neospravedlnenou absenciou v práci a nevykonaním prác pre žalovaného dňa 11. decembra 2014 (pri deklarovaní výkonu služobnej činnosti v teréne a následnom vyplatení mzdy) žalobca porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom. Odvolací súd uviedol, že dodržiavanie pracovnej disciplíny patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami

§ 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita tohto porušenia. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkciu ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Iba porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter tohto zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

2.2. Súd prvej inštancie sa podľa odvolacieho súdu pri rozhodovaní z hľadiska stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny vyššie uvedenými do úvahy prichádzajúcimi kritériami riadil, dôsledne ich analyzoval a vec správne právne posúdil. Ku vytýkanému skutku zo dňa 11. decembra 2014, kedy žalobca v čase od 9.05 hod. do 11.19 hod. deklaroval prácu v teréne v prospech zamestnávateľa a v rozpore s tým zastupoval tretiu osobu v konaní pred súdom, ktorý žalovaný aj súd prvej inštancie pokladali za závažné porušenie pracovnej disciplíny, sa žalobca napriek rozsiahlemu odvolaniu (18 strán) vyjadril v minimálnom rozsahu. V odvolaní sa obsiahlo venoval absolvovaniu skúšok na vysokej škole v čase dočasnej práceneschopnosti, či čerpania pracovného voľna, ktoré súd prvej inštancie nepokladal za opodstatnený dôvod skončenia pracovného pomeru pre neunesenie dôkazného bremena žalovaným o tom, že so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer v zákonnej lehote. Argumentácia odvolateľa obsiahnutá v jeho odvolaní týkajúca sa absolvovania skúšok na vysokej škole je takto vo vzťahu k predmetu odvolacieho prieskumu zväčša bez právneho významu. Podstatné je posúdenie, či pre okamžité skončenie pracovného pomeru postačovalo konanie žalobcu zo dňa 11. decembra 2014. Odvolací súd uviedol, že pracovné povinnosti zamestnanca stanovujú právne predpisy, pracovný poriadok, pracovná zmluva či pokyny priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca. Zjednocujúcim kritériom pre všetky druhy týchto povinností je, že vyplývajú z pracovného pomeru alebo iného pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi. Medzi základné povinnosti, prejavujúce sa vo všeobecnosti aj ako mravný imperatív kladený na každého zamestnanca, ktoré podľa svojho obsahu znamenajú i určitú mieru lojality k zamestnávateľovi a vystihujú aj všeobecnú prevenčnú povinnosť zamestnanca vo vzťahu k majetku a oprávneným záujmom zamestnávateľa, patria aj povinnosti riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými zamestnávateľom a strážiť i ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, ako aj povinnosť nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Zákonník práce popri povinnostiach vyplývajúcich z právnych predpisov a iných predpisov vzťahujúcich sa ku práci zamestnanca ukladá zamestnancovi, aby celým svojím správaním v súvislosti s pracovným vzťahom nespôsoboval zamestnávateľovi škodu, majetkovú alebo morálnu. Predpokladom toho je, že medzi zamestnávateľom a zamestnancom existuje vzťah dôvery, podporený spoľahlivosťou a poctivosťou zamestnanca. Útok na majetok zamestnávateľa, či už priamy (napríklad krádežou, poškodením veci a podobne) alebo nepriamy (napríklad pokusom odčerpať časť majetku zamestnávateľa bez zodpovedajúceho protiplnenia, ako tomu bolo v prejednávanej veci) predstavuje aj podľa názoru odvolacieho súdu z hľadiska vymedzenia relatívne neurčitej hypotézy § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce tak významnú okolnosť, že už sama osobe postačuje pre záver o porušení povinností zamestnanca vyplývajúcich z právnych predpisov a vzťahujúcich sa k ním vykonávanej práci zvlášť závažným spôsobom.

2.3. Podľa výsledkov dokazovania niet pochybností o tom, že žalobca konaním, ktoré mu bolo vytknuté

v okamžitom skončení pracovného pomeru z 22. apríla 2015 (dňa 11. decembra 2014 podľa evidencie dochádzky vykonával prácu v teréne v čase od 9.05 hod. do 11.19 hod., na ktorý účel si vystavil žiadanku na prepravu, ale zároveň v uvedenom čase zastupoval účastníka konania v konaní vedenom na Okresnom súde Košice II sp. zn. 11Cpr/3/2013) porušil povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov vzťahujúce sa k ním vykonávanej práci. Žalobca sa teda svojím konaním (predstieraním výkonu práce pre žalovaného a následne aj prijatím mzdy za nevykonanú prácu) pokúsil získať na úkor zamestnávateľa konkrétnu výhodu (mzdu za prácu, ktorú nevykonal), a tým v podstate (úmyselne) usiloval o nekorektné (nezákonné) zníženie majetku zamestnávateľa. Dopustil sa teda útoku na majetok svojho zamestnávateľa, ktorý dozaista nemal (ako podnikateľský subjekt) záujem poskytnúť žalobcovi mzdu za čas strávený zastupovaním iných (tretích) osôb na súde. Zľahčujúci postoj žalobcu k tomuto incidentu svedčí o jeho postoji k majetku zamestnávateľa a jeho presvedčení, že takéto správanie sa nie je spoločensky škodlivé. Pripustenie, či odobrenie praxe, kedy by zamestnanci mohli neobmedzene predstierať výkon činnosti pre zamestnávateľa a v tej dobe, čerpajúc od neho mzdu, by zabezpečovali svoje súkromné aktivity, by viedlo nepochybne k rozvratu dôvery zamestnávateľov voči zamestnancom, že títo si skutočne v pracovnej dobe podľa svojich najlepších schopností plnia pracovné úlohy. V prejednávanej veci nemôže hrať podstatnú úlohu, koľko času trvalo pojednávanie, ktorého sa žalobca neoprávnené v pracovnej dobe zúčastnil, keďže jeho trvanie on sám priamo ovplyvniť nemohol a zjavne bol pripravený ho v celom rozsahu - bez ohľadu na jeho trvanie - absolvovať. Žalobca sa tak dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, ako to správne vyhodnotil okresný súd. Svoje tvrdenie, že o účasti na pojednávaní informoval svojich nadriadených, žalobca nepreukázal. Odvolací súd uviedol, že sa súd prvej inštancie prilehavo vysporiadal aj s podmienkou vyplývajúcou z § 240 ods. 10 Zákonníka práce, keď uzavrel, že od žalovaného nebolo možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

2.4. Odvolací súd uviedol, že ustanovenie § 240 ods. 9, 10 Zákonníka práce je hmotnoprávnym ustanovením tohto predpisu súkromného práva, v zmysle ktorého ak chce zamestnávateľ v spore o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zvrátiť jeho neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcov zamestnancov s okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je členom odborového orgánu, a tak dosiahnuť platnosť ním urobeného právneho úkonu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Žalovaný preukázal skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával. Súd prvej inštancie svoju úvahu o unesení dôkazného bremena žalovaným v tejto časti podrobne odôvodnil a k jeho výstižnému hodnoteniu sa v celom rozsahu pripojil aj odvolací súd a na toto odkázal. Svedkovia vypočutí v konaní potvrdili, že žalobca svojím správaním vytváral na pracovisku negatívnu náladu, vyhrážal sa spolupracovníkom i nadriadeným, vulgárne im nadával a zamestnávateľ k nemu zásadne stratil dôveru. Žalobca v odvolaní v časti preukázania skutočností v zmysle § 240 Zákonníka práce správne závery okresného súdu zásadne nespochybnil. Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia možno pokladať za vyčerpávajúce, nenesie znaky nepreskúmateľnosti. Z obsahu spisu a priebehu konania, ktorý v ňom je zdokumentovaný nevyplýva, aby sudkyňa konajúca vo veci bola voči žalobcovi zaujatá. Do rozhodnutia veci relevantným spôsobom žalobca nenamietal žiadne skutočnosti a dôvody, ktoré by ju vylučovali z rozhodovania sporu.

2.5. Odvolací súd skonštatoval, že neobstojí odvolacia námietka žalobcu o neprerokovaní skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. Súd prvej inštancie zrozumiteľne vysvetlil, prečo pokladal za splnené všetky procesné a hmotnoprávne podmienky prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom so zástupcami zamestnancov, keď obsah a forma postupu zamestnávateľa zodpovedali duchu ust. § 237 Zákonníka práce. Zástupcovia zamestnancov mali k dispozícii všetky potrebné podklady a informácie týkajúce sa individualizovanej veci, aj samotné prerokovanie prebehlo zákonom aprobovaným spôsobom a zástupcovia zamestnancov, disponujúc kvalifikovanými informáciami, prejavili svoj nesúhlas s postupom zamestnávateľa. Žalobca nepreukázal, aby žalovaný voči nemu postupoval šikanózne a už tobôž nie, aby preskúmané okamžité skončenie pracovného pomeru bolo výsledkom takéhoto spoločensky neprijateľného konania zamestnávateľa. Žalobca neprodukoval dôkazy, v zmysle ktorých by bol úkon zamestnávateľa - žalovaného vyústením akéhosi jeho šikanózneho postupu, za ktorý nemožno označiť oprávnenú snahu organizácie ako podnikateľského subjektu chrániť svoj majetok a mzdu zamestnancovi vyplácať len za prácu skutočne odvedenú v jeho záujme a v prospech. Námietku žalobcu, že nemal možnosť dostatočne sa pripraviť na

výsluch svedkov R., J., V. C. L., a tým došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces, odvolací súd nepokladal za dôvodnú a spôsobilú spochybníť správnosť rozsudku súdu prvej inštancie, ktorý svojím postupom nezaťažil konanie až takou vadou, aby bolo možné hovoriť o odňatí práva na spravodlivý súdny proces. V prípade týchto svedkov nešlo o nečakané a prekvapivé výpovede a žalobca nepochybne mal možnosť dostatočne sa na tieto pripraviť a na tieto reagovať, keď sám už v žalobe navrhol vypočuť U. R., F. V., H. L. C. E., E. L. C. O. J. osobitne žiadal vypočuť aj v podaní z 24. februára 2017. Súd prvej inštancie dostatočne vysvetlil aj svoj postup spočívajúci v nevykonaní dôkazov výsluchom svedkýň F. C. L., ktoré v kontexte už vykonaného rozsiahleho dokazovania nemohli nič zmeniť na povahe hodnoteného skutku porušujúceho pracovnú disciplínu a ani na možnostiach zamestnávateľa žalobcu ďalej zamestnávať.

2.6. Keďže odvolací súd vyhodnotil jednotlivé odvolacie námietky žalobcu ako neopodstatnené, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v jeho napadnutej zamietavej časti ako vecne správny. Uviedol, že súd prvej inštancie správne rozhodol aj o trovách konania, keď úspešnému žalovanému nemožno uprieť možnosť v pracovnoprávnom spore skutkovo a právne náročnom dať sa zastúpiť advokátom. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP spolu s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní mal žalovaný plný úspech, a preto mu bol proti neúspešnému žalobcovi priznaný nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, v ktorom žiadal, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. b/ CSP argumentujúc, že nesprávnym procesným postupom súdu mu bolo znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a tiež tým, že „rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená“.

3.1. V dovolaní vzhľadom na vyvodzovanú prípustnosť z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP dovolateľ uviedol, že porušenie jeho práva na spravodlivý proces spočíva jednak v tom, že súd prvej inštancie ho neoboznámil s osobami predvolávaných svedkov, pričom mu bola odňatá možnosť prípravy na ich výsluch, no tiež v tom, že nemožno prisvedčiť súdu prvej inštancie ani odvolaciemu súdu ak konštatovali ešte pred vykonaním dôkazu, že tento nebude mať žiaden vplyv na konečné rozhodnutie vo veci; zdôraznil pri tom, že mal ako žalobca postavenie slabšej strany. Ďalej namietal, že sa odvolací súd nevysporiadal s námietkou týkajúcou sa hodnotenia len niektorých dôkazov, pričom na ostatné v rozhodnutí žiadnym spôsobom nepoukázal. Mal za to, že odvolací súd žiadnym spôsobom nereflektoval ani sa nevysporiadal s námietkami, ktorými poukázal na pracovný poriadok v organizácii, podľa ktorého bolo povinnosťou zamestnávateľa nechať sa vyjadriť zamestnancovi k dôvodom skončenia pracovného pomeru. V zmysle argumentácie žalobcu, ak by súd bral do úvahy tvrdenia žalobcu s poukázaním na interný predpis žalovaného, nemohol by ani jeden z bodov okamžitého skončenia pracovného pomeru hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Svoju argumentáciu podporil poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/12/2008. Dovolateľ mal za to, že súd prvej inštancie v spojení s rozhodnutím odvolacieho súdu vec nesprávne právne posúdili, ak neprihliadli na § 240 ods. 10 druhú vetu Zákonníka práce, v zmysle ktorej je nevyhnutné splnenie podmienky (*conditio sine qua non*), bez splnenia ktorej súd ani ďalej konať nemal, a teda v danom prípade spravodlivé zamestnávanie skúmal nad rámec, a to ešte absolútne v neprospech žalobcu. Bol vyslovený názor, že nie je daný prvý dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, čím sa stal podľa žalobcu právny úkon zjavne právne nedokonalým, teda v rozpore s právom. Čo do druhého dôvodu mal dovolateľ za to, že tento nebol dostatočne preukázaný, nakoľko súd prvej inštancie mal prihliadať na zákonné dôvody v zmysle ustanovenia § 144a ods. 6 Zákonníka práce, ktoré musel žalovaný splniť, aby ho využil ako dôvod skončenia pracovného pomeru. Dovolateľ ďalej namietal, že súd pri skúmaní intenzity nebol oprávnený brať do úvahy skutkové okolnosti, ktoré nie sú presne vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru, nakoľko je *stricti iuris* viazaný skutkovými okolnosťami vymedzenými zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru. Dovolateľ uviedol, že odvolací súd sa v odôvodnení rozhodnutia nezaoberal námietkou týkajúcou sa nedodržania zákonnej lehoty nevyhnutnej pre splnenie podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru a tiež tým, že nebola naplnená základná hmotnoprávna podmienka skončenia pracovného pomeru, a to predchádzajúce

prerokovanie so zástupcami zamestnancov, keďže dôvod ukončenia pracovného pomeru nebol dostatočne vymedzený.

3.2. V súvislosti s uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP mal dovolateľ za to, že súd prvej inštancie v spojitosti s odvolacím súdom nesprávne právne posúdili otázku platnosti prerokovania skončenia pracovného pomeru, a to v súlade s ustanovením § 144a ods. 6 a § 237 v spojení s § 74 Zákonníka práce, nezohľadňujúc jeho námietky týkajúce sa posúdenia neospravedlnenej absencie a nevedomosti jednak členov zamestnaneckej rady, ale aj samotného konateľa spoločnosti o dôvodoch skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené mal dovolateľ za to, že nezohľadnením vyššie uvedenej skutočnosti (neprítomnosť a nevedomosť konateľa spoločnosti o dôvodoch skončenia pracovného pomeru) nebola splnená hmotnoprávna podmienka skončenia pracovného pomeru spočívajúca v prerokovaní výpovede zamestnaneckou radou, a teda súdy túto podstatnú právnu otázku neposúdili správne.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za vecne a právne správne, nespočívajúce na nesprávnom právnom posúdení veci a neporušujúce dovolateľovo právo na spravodlivý proces. Žiadal, aby dovolací súd dovolanie odmietol, eventuálne zamietol a priznal mu nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ event. „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu - fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 písm. b/ CSP) a v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania. Bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), avšak nie je dôvodné.

6. V danom prípade dovolateľ vyvodzoval prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, z ktorého vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1 CSP).

7. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

8. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami (rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej

republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

9. Z hľadiska obsahového (viď § 124 ods. 1 CSP) žalobca v dovolaní nenamietal chyby a nesprávnosti v procese prejednávania sporu (v procedúre jeho vedenia) zo strany odvolacieho súdu, ale naopak zreteľne namietal nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu ako aj nedostatočne zistený skutkový stav veci majúci svoj základ v neobjektívnom hodnotení dôkazov.

10. Pokiaľ žalobca v dovolaní namietal, že súdy nevysvetlili dôsledky, prípadne účinky alebo vecné súvislosti niektorých skutočností, z hľadiska obsahového ide o námietku nedostatočného odôvodnenia, prípadne nepreskúmateľnosti napadnutého rozhodnutia.

10.1. Z obsahu dovolania vyplýva, že dovolateľ v súvislosti s uplatnenou prípustnosťou dovolania namietal de facto nesprávne vyvedené skutkové závery vyplývajúce z nedostatočne vykonaného dokazovania, keď ho súd prvej inštancie neoboznámil s osobami predvolávaných svedkov, čím mu bola odňatá možnosť prípravy na ich výsluch. Podľa dovolateľa nemožno prisvedčiť súdom v základnom konaní, ktoré konštatovali ešte pred vykonaním dôkazu, že tento nebude mať žiaden vplyv na konečné rozhodnutie vo veci; zdôraznil pri tom svoje postavenie slabšej strany sporu. Ďalej namietal, že sa odvolací súd nevysporiadal s námietkou týkajúcou sa hodnotenia len niektorých dôkazov, pričom na ostatné v rozhodnutí žiadnym spôsobom nepoukázal. Mal za to, že odvolací súd žiadnym spôsobom nereflektoval ani sa nevysporiadal s námietkami, ktorými poukázal na pracovný poriadok v organizácii, podľa ktorého bolo povinnosťou zamestnávateľa nechať sa vyjadriť zamestnancovi k dôvodom skončenia pracovného pomeru. V zmysle argumentácie žalobcu, ak by súd bral do úvahy tvrdenia žalobcu s poukázaním na interný predpis žalovaného, nemohol by ani jeden z bodov okamžitého skončenia pracovného pomeru hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dovolateľ mal za to, že súd prvej inštancie v spojení s rozhodnutím odvolacieho súdu vec nesprávne právne posúdili, ak neprihliadli na § 240 ods. 10 druhá veta Zákonníka práce, v zmysle ktorého je nevyhnutné splnenie podmienky (*conditio sine qua non*), bez splnenia ktorej súd ani ďalej konať nemal, a teda v danom prípade spravodlivé zamestnávanie skúmal súd nad rámec, a to ešte absolútne v neprospech žalobcu. Bol vyslovený názor, že nie je daný prvý dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, čím sa stal podľa žalobcu právny úkon zjavne právne nedokonalým, a teda v rozpore s právom. Čo do druhého dôvodu mal za to, že nebol dostatočne preukázaný, nakoľko súd prvej inštancie mal prihliadať na zákonné dôvody v zmysle ustanovenia § 144a ods. 6 Zákonníka práce, ktoré musel žalovaný splniť. Ďalej namietal, že súd pri skúmaní intenzity nebol oprávnený brať do úvahy skutkové okolnosti, ktoré nie sú presne vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru, nakoľko je *stricti iuris* viazaný skutkovými okolnosťami vymedzenými zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru.

10.2. V súvislosti s týmito dovolacími námietkami dovolací súd poukazuje na to, že dokazovanie je časťou civilného konania, v rámci ktorej si súd vytvára poznatky potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Súd nie je v civilnom konaní viazaný návrhmi strán (účastníkov) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané je vecou súdu, a nie účastníkov konania (strán sporu). Pokiaľ súd v priebehu civilného konania (prípadne) nevykonával všetky navrhované dôkazy alebo vykonával iné dôkazy na zistenie rozhodujúcich skutočností, nemožno to považovať za procesnú vadu konania znemožňujúcu realizáciu procesných oprávnení účastníka konania (viď R 125/1999).

10.3. Ani nesprávne vyhodnotenie dôkazov, ktoré žalobca naznačuje v dovolaní, nie je v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu v zásade považované za vadu zmätočnosti, ktorá by zakladala prípustnosť dovolania. Súdna prax sa ustálila na názore, že ak súd nesprávne vyhodnotí niektorý z vykonaných dôkazov, môže byť jeho rozhodnutie z tohto dôvodu vecne nesprávne, táto skutočnosť ale sama osebe nezakladá prípustnosť dovolania (viď R 42/1993, ale aj 1Cdo/85/2010, 1Cdo/18/2011, 3Cdo/268/2012, 4Cdo/314/2012, 6Cdo/104/2010, 7Cdo/248/2012).

10.4. Nedôvodná, neopodstatnená a vo svojej podstate aj účelová je i dovolacia námietka žalobcu týkajúca sa vykonania výsluchu svedka v konaní pred súdom prvej inštancie bez toho, aby mu jeho vykonanie bolo vopred známe, čím nebola zachovaná lehota na prípravu na výsluch svedka.

10.5. V zmysle ustanovenia § 169 ods. 1 CSP súd môže na návrh nariadiť výsluch svedka. Dovolací súd v súlade s predmetným ustanovením poukazuje na skutočnosť, že nová právna úprava mení doterajší koncept zabezpečenia prítomnosti svedka na pojednávaní v zhode s prejednávacím princípom, ktorý dôsledne ovláda kontradiktórne sporové konanie. Platí zásada, že ak strana navrhne výsluch svedka, je povinná zabezpečiť jeho prítomnosť na pojednávaní, pričom o tejto skutočnosti vopred upovedomí súd aj protistranu, a to s cieľom umožnenia dôslednej prípravy protistrany na vypočutie svedka. Treba však podotknúť, že podľa § 185 CSP súd sám rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná, teda návrhom na výsluch svedka nie je viazaný. Povinnosťou súdu nie je strany záväzne vopred oboznámiť s tým, akých svedkov mieni na určitom pojednávaní vypočuť. Dovolací súd poznamenáva, že v prejednanom spore žalobca nepochybne mal možnosť dostatočne sa na výsluch svedkov pripraviť a reagovať naň, keď sám už v žalobe navrhol vypočuť U. R., F. V., H. L. C. E., L. L. C. O. J. osobitne žiadal vypočuť aj v podaní z 24.02.2017.

11. Z obsahu dovolania tiež vyplýva, že dovolateľ mal v súvislosti s uplatnenou prípustnosťou dovolania za to, že je nevyhnutné, aby sa odvolací súd v rámci odôvodnenia rozsudku vysporiadal s protiargumentmi strany sporu a riadne odôvodnil, prečo na ne neprihliadal. Vady v nedostatku odôvodnenia súdneho rozhodnutia sa podľa názoru dovolateľa prejavili najmä v tom, že nebola naplnená základná hmotnoprávna podmienka na skončenie pracovného pomeru, a to predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov, keďže dôvod ukončenia pracovného pomeru nebol dostatočne vymedzený, a taktiež v tom, že odvolací súd sa nezaoberal námietkou nedodržania zákonnej lehoty nevyhnutnej pre splnenie podmienok okamžitého skončenia pracovného pomeru.

11.1. V súvislosti s týmito námietkami dovolací súd poukazuje na bod 37. odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý uviedol: „Neobstojí odvolacia námietka žalobcu, že jeho skončenie pracovného pomeru nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov. Súd prvej inštancie zrozumiteľne vysvetlil, prečo pokladal za splnené všetky procesné a hmotnoprávne podmienky prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom so zástupcami zamestnancov, keď obsah a forma postupu zamestnávateľa zodpovedali duchu ust. § 237 Zák. práce, keď zástupcovia zamestnancov mali k dispozícii všetky potrebné podklady a informácie týkajúce sa individualizovanej veci, keď aj samotné prerokovanie prebehlo zákonom aprobovaným spôsobom a zástupcovia zamestnancov disponujú kvalifikovanými informáciami, koniec koncov prejavili aj svoj nesúhlas s postupom zamestnávateľa. Žalobca nepreukázal, aby žalovaný voči nemu postupoval šikanózne a už toľko nie, aby preskúmané okamžité skončenie pracovného pomeru bolo výsledkom takéhoto spoločensky neprijateľného konania zamestnávateľa. Žalobca neprodukoval dôkazy, v zmysle ktorých by úkon zamestnávateľa - žalovaného bol vyústením akéhosi jeho šikanózneho postupu voči nemu, keď zaň nemožno označiť oprávnenú snahu organizácie, ako podnikateľského subjektu, chrániť svoj majetok a mzdu zamestnancovi vyplácať len za prácu skutočne odvedenú v jeho záujme a v prospech.“

11.2. K námietke smerujúcej k spochybneniu intenzity porušenia pracovnej disciplíny a jej nedostatočnému odôvodneniu odvolacím súdom dovolací súd poukazuje na body 27. - 34. odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, v zmysle ktorých odvolací súd dospel k záveru, že: „Podľa výsledkov dokazovania niet pochybností o tom, že žalobca konaním, ktoré mu bolo vytknuté v okamžitom skončení pracovného pomeru z 22.4.2015 (dňa 11.12.2014 podľa evidencie dochádzky vykonával prácu v teréne v čase od 9.05 hod. do 11.19 hod., na ktorý účel si vystavil žiadanku na prepravu, ale zároveň v uvedenom čase zastupoval účastníka konania v konaní vedenom na Okresnom súde Košice II sp. zn. 11Cpr/3/2013) porušil povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov vzťahujúce sa k ním vykonávanej práci. Žalobca teda svojim konaním (predstieraním výkonu práce pre žalovaného a následne aj prijatím mzdy za nevykonanú prácu) sa pokúsil získať na úkor zamestnávateľa konkrétnu výhodu (mzdu za prácu, ktorú nevykonával) a tým v podstate (úmyselne) usiloval o nekorektné (nezákonné) zníženie majetku zamestnávateľa. Dopustil sa teda útoku na majetok svojho zamestnávateľa, ktorý dozaista nemal (ako podnikateľský subjekt) záujem poskytnúť žalobcovi mzdu za čas strávený zastupovaním iných (tretích) osôb na súde. Zľahčujúci postoj žalobcu k tomuto incidentu svedčí o jeho postoji k majetku zamestnávateľa a jeho presvedčení, že takéto správanie sa nie je spoločensky škodlivé. Pripustenie, či odobrenie praxe, kedy zamestnanci by mohli neobmedzene predstierať výkon činnosti pre zamestnávateľa a v tej dobe, čerpajúc od neho mzdu by zabezpečovali svoje súkromné aktivity, by viedlo nepochybne k rozvratu dôvery zamestnávateľov voči zamestnancom, že títo skutočne v

pracovnej dobe podľa svojich najlepších schopností si plnia pracovné úlohy. V prejednávanej veci nemôže hrať podstatnú úlohu, koľko času trvalo pojednávanie, ktorého sa žalobca neoprávnene v pracovnej dobe zúčastnil, keďže jeho trvanie on sám priamo ovplyvniť nemohol a zjavne bol pripravený ho v celom rozsahu - bez ohľadu na jeho trvanie - absolvovať. Žalobca sa tak dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, ako to správne vyhodnotil prvoinštančný súd, keď nepreukázal svoje tvrdenie, že o účasti na pojednávaní informoval svojich nadriadených.“

11.3. V súvislosti s námietkou týkajúcou sa nedodržania zákonnej lehoty nevyhnutnej pre splnenie podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru, dovolací súd poukazuje na bod 30. rozsudku odvolacieho súdu: „Súd prvej inštancie sa pri rozhodovaní z hľadiska stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny vyššie uvedenými do úvahy prichádzajúcimi kritériami riadil, tieto dôsledne analyzoval a vec správne právne posúdil. Ku vytýkanému skutku zo dňa 11.12.2014, kedy žalobca v čase od 9.05 hod. do 11.19 hod. deklaroval prácu v teréne v prospech zamestnávateľa a v rozpore s tým zastupoval tretiu osobu v konaní pred súdom, ktorý žalovaný aj súd prvej inštancie pokladali za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa žalobca napriek rozsiahlemu odvolaniu (18 strán) vyjadril v minimálnom rozsahu. Vo svojom odvolaní sa obsiahlo venoval vytýkanému správaniu - absolvovaniu skúšok na vysokej škole v čase dočasnej práceneschopnosti, či čerpania pracovného voľna, ktorý dôvod skončenia pracovného pomeru však súd prvej inštancie nepokladal za opodstatnený, nakoľko žalovaný podľa jeho názoru neunesol dôkazné bremeno o tom, že so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer v zákonnej lehote. Argumentácia odvolateľa obsiahnutá v jeho odvolaní z 27.12.2017, týkajúca sa absolvovania skúšok na vysokej škole je takto vo vzťahu k predmetu odvolacieho prieskumu zväčša bez právneho významu. Podstatné je posúdenie, či samotné konanie žalobcu zo dňa 11.12.2014 postačovalo pre okamžité skončenie pracovného pomeru s ním.“

11.4. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti dovolací súd uzatvára, že predmetné odvolacie námietky dovolateľa uvedené v odvolaní boli dostatočným spôsobom odôvodnené a nebolo potrebné na ne dať širšiu odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie.

12. Prvostupňové a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie v spojení s odôvodnením dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu má podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonom vyžadované náležitosti v zmysle ustanovenia § 393 CSP. Dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil podľa predstáv dovolateľa, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je tento prípad. Dovolateľ preto nemôže dôvodne a opodstatnene namietat, že mu odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05). Odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Pre úplnosť dovolací súd tiež poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmätočnej vady v zmysle § 420 písm. f/ CSP správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

13. V kontexte požiadaviek riadneho odôvodnenia rozhodnutia súdu ako súčasť práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd dovolací súd zdôrazňuje, že ani judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument strany. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie kľúčový, vyžaduje sa osobitná odpoveď práve na tento argument (napr. rozhodnutia vo

veciach Ruiz Torija proti Španielsku, Hiro Balani proti Španielsku, Georgiadis proti Grécku, Higgins proti Francúzsku). Odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní jeho skutkový a právny základ, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Ani súd v opravnom konaní nemusí dať odpoveď na všetky námietky uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné, alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05).

14. Obsah spisu vedeného v preskúmvanej veci v ničom neopodstatňuje tvrdenie dovolateľa, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu; jeho postup, vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie, nemožno považovať za neodôvodnený. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu obsahuje náležitosti v zmysle § 393 ods. 1, 2 CSP. Ako už bolo uvedené vyššie, za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že súdy neodôvodnili svoje rozhodnutia podľa predstáv žalobcu.

15. Pretože konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľom namietanou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f/ CSP, dovolací súd pristúpil k posúdeniu jeho dovolania aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

16. Ako už bolo uvedené, dovolateľ vyvodil prípustnosť podaného dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

17. Aby na základe dovolania podaného v zmysle § 421 ods. 1 CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP.

18. Ak nemá dovolanie, prípustnosť ktorého strana sporu vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP vykazovať nedostatky, ktoré by v konečnom dôsledku viedli k znemožneniu meritórneho dovolacieho prieskumu a odmietnutiu dovolania podľa § 447 písm. f/ CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa v dovolaní vysvetliť, o ktorú z možností uvedených v ustanoveniach v § 421 ods. 1 písm. a/ až c/ CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/206/2017, 1Cdo/203/2016, 3Cdo/235/2016, 4Cdo/89/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/186/2016).

19. Dovolateľ vymedzil prípustnosť dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že podľa tohto ustanovenia je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi ešte nebola vyriešená.

20. Pre všetky procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku v dovolaní zadefinuje a špecifikuje. Otázkou relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (teda v žiadnom prípade nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení).

21. Právnu úpravou dovolania v Civilnom sporovom poriadku sa sleduje náprava nesprávností v individuálnom spore dovolateľa, ale tiež dosiahnutie cieľov významných z hľadiska celkového

rozhodovania všeobecných súdov Slovenskej republiky. Účelom ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP je dosiahnuť vyriešenie dosiaľ ešte nevyriešenej právnej otázky a prispieť k vytvoreniu ustálenej rozhodovacej praxe.

22. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP má tiež osobitný význam korelačný vzťah medzi „právnou otázkou“ a „rozhodovacou praxou dovolacieho súdu“. Najvyšší súd už v niektorých rozhodnutiach uviedol, že „ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu vyjadrujú predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali“ (rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/6/2017, 3Cdo/158/2017, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 6Cdo/21/2017 a tiež 6Cdo/129/2017).

23. Otázkou relevantnou v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP je právna otázka, ktorá ešte nebola riešená dovolacími senátmi najvyššieho súdu, takže vo vzťahu k nej sa ani nemohla vytvoriť a ustáliť rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Ak procesná strana vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia, musí: a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b/ podať svoje vysvetlenie, ako mala byť táto otázka správne riešená.

24. Pokiaľ dovolateľ prípustnosť podaného dovolania vyvodzoval poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, dovolací súd konštatuje, že prípustnosť dovolania podľa uvedených ustanovení riadne nešpecifikoval v zmysle požiadaviek uvedených v odseku 23. tohto odôvodnenia. Dovolateľ jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom nešpecifikoval (konkrétne) právnu otázku riešenú odvolacím súdom, neuviedol ako ju riešil odvolací súd a neuviedol, ako mala byť (konkrétne) právna otázka správne riešená. Ak v súvislosti s týmto dovolacím dôvodom žalobca (dovolateľ) de facto vo všeobecnosti namietal „vady právneho posúdenia veci odvolacím súdom“ v súvislosti s aplikáciou ustanovenia § 144a ods. 6 a § 237 v spojení s § 74 Zákonníka práce v otázke platnosti prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, nezohľadňujúc pritom nevedomosť jednak členov zamestnaneckej rady, ale aj samotného konateľa spoločnosti o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, nemožno to považovať za riadne uplatnenie (zdôvodnenie) prípustnosti dovolania podľa uvedených ustanovení a z nich vyplývajúcich (vyššie špecifikovaných) požiadaviek.

25. Z uvedených dôvodov preto dovolací súd konštatuje, že dovolanie žalobcu uplatnené podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP nebolo odôvodnené prípustnými dôvodmi a dovolacie dôvody neboli vymedzené spôsobom uvedeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP.

26. So zreteľom na uvedené dovolací súd uzatvára, že dovolanie žalobcu v zmysle § 420 písm. f/ CSP bolo prípustné, avšak žalobca v ňom neopodstatnene vytýkal, že zo strany odvolacieho súdu došlo k nesprávnemu procesnému postupu, ktorým by dovolateľovi znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že by došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces. Dovolací súd preto konštatuje, že dovolanie žalobcu nebolo dôvodné a zamietol ho (§ 448 CSP).

27. Žalovaný bol v dovolacom konaní úspešný, preto mu dovolací súd podľa ustanovenia § 453 ods. 1 s použitím § 255 ods. 1 CSP priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

28. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok