

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/54/2018
Identifikačné číslo spisu: 7215201200
Dátum vydania rozhodnutia: 29.06.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:7215201200.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a členov senátu JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. a JUDr. Ing. Jána Gandžalu, PhD., v spore žalobkyne B., trvalým pobytom v M., zastúpenej advokátskou kanceláriou JUDr. Ing. Michal Juhás, so sídlom v Košiciach, Mojmírova 12, proti žalovanému H., K G., IČO: XX XXX XXX, zastúpeného advokátskou kanceláriou IURISTICO s. r. o., so sídlom v Košiciach, Cimborkova 13, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 15Cpr/1/2015, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 1. júna 2017 sp. zn. 2CoPr/7/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobkyni priznáva voči žalovanému náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 2. marca 2016 č.k. 15Cpr/1/2015-142 určil, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 8.9.2014 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá. Nárok žalobkyne v časti o zaplatenie náhrady mzdy vylúčil na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o trovách tohto konania. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že žalobkyňa sa nedopustila takého konania, ktoré jej bolo žalovaným kladené za vinu vo výpovedi z pracovného pomeru, t.j. aby dňa 1.8.2014 porušila pracovnú disciplínu takým spôsobom, že od 12.8.2013 do 11.8.2014 nepreukázala žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi prekážku v práci na jej strane a jej trvanie, zároveň že neupovedomila zamestnávateľa o tejto prekážke v práci a jej predpokladanom trvaní, ani nepožiadala o poskytnutie pracovného voľna, preto skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce („ďalej len ZP“) považoval za neplatné a pracovný pomer medzi účastníkmi za trvajúci. V odôvodnení rozhodnutia poukázal súd prvej inštancie na to, že medzi účastníkmi nebolo sporné, že počas ich pracovného pomeru v čase od 12.8.2013 do 12.8.2014 bola žalobkyňa uznaná praktickým lekárom za dočasne PN, že túto prekážku v práci žalovanému ako zamestnávateľovi riadne a včas preukázala, čo preukazuje tlačivo, kde

žalovaný potvrdil jej nárok na náhradu príjmu od 12.8. do 21.8.2013, z čoho je zrejmé, že o uvedenej prekážke v práci, t.j. PN žalobkyne bol riadne ňou informovaný. Podľa prvoinštančného súdu žalobkyňa preukázala žalovanému prekážku v práci (jej vznik) na jej strane. Prekážka v práci (PN) bola ňou zdôvodnená a podložená dokladom „Potvrdením o dočasnej PN“ od lekára o jej vzniku, ako aj o jej zániku. Rovnako nepovažoval súd za spornú ani tú skutočnosť, že žalobkyňa doručila žalovanému v priebehu trvania prekážky v práci, a to v marci 2014 potvrdenie o trvaní dočasnej PN, ktoré jej vystavili v Sociálnej poisťovni, poslala ho e-mailom na mzdové oddelenie žalovaného P. podľa jej pokynu a následne aj v apríli 2014 zaslala naskenovaný Preukaz o trvaní dočasnej PN p. M.j a ten sa jej vrátil späť ako nedoručený. Z toho súd prvej inštancie vyvodil, že aj trvanie prekážky v práci žalobkyňa zamestnávateľovi preukázala a splnila teda povinnosť preukázať zamestnávateľovi vznik a trvanie prekážky v práci, ako to ukladá zamestnancovi ust. § 144 ods. 2 ZP zohľadniac, že PN je tiež prekážkou v práci, o ktorej je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa bez zbytočného odkladu. Konštatoval, že nebola jej uložená žiadnym interným predpisom povinnosť predkladať mesačne Potvrdenia o trvaní PN žalovanému, a preto nedodržanie tejto domnejšej povinnosti nemožno v žiadnom prípade klásť za vinu zamestnancovi a z takejto domnejšej povinnosti vyvodzovať disciplinárne opatrenia. S ohľadom na to súd prvej inštancie nepovažoval za porušenie povinnosti, ak žalobkyňa nepredkladala doklad o trvaní jej PN mesačne do konca aktuálneho mesiaca, nakoľko táto povinnosť nie je upravená v ZP, ani v Prevádzkovom poriadku žalovaného ani v inom právnom predpise. Súd prvej inštancie poukázal na to, že v Prevádzkovom poriadku žalovaného v čl.30 bod 30.2 sa za sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať výpoveď, len ak bol pracovník v dobe posledných 6 mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. c/ZP, nie podľa písm. e/ ZP, s poukazom na ktoré boli dané upozornenia žalobkyňi. Taktiež nie je považované za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v Prevádzkovom poriadku to, čo sa vytyka žalobkyňi vo výpovedi - nepreukázanie prekážky v práci a jej trvanie a nepožiadanie o poskytnutie pracovného voľna. Súd prvej inštancie konštatoval aj neurčitost' výpovede danej žalobkyňi a to z dôvodu formálne - právnych nedostatkov (okrem toho, že dôvod výpovede nie je porušením pracovnej disciplíny - nedoručovanie Preukazov o trvaní dočasnej PN každý mesiac, nakoľko žiaden interný právny predpis, ani ZP neukladá túto povinnosť zamestnancovi) a napokon že výpoveď bola daná žalobkyňi pre ten istý (totožný) skutok, pre ktorý jej už bolo uložené upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z 1.8.2014, pričom dve sankcie za jedno porušenie pracovnej disciplíny nie je možné uložiť. Mal za to, že nadbytočné upozornenia ale nespôsobujú neplatnosť výpovede. Neurčitost' podľa súdu prvej inštancie spočívala v tom, že posledné upozornenie z 1.8.2014 na porušenie pracovnej disciplíny bolo dané za skutok, že v júli (neuvedeného roka) sa dopustila konania, že nedoručila Preukaz o trvaní dočasnej PN na mzdové oddelenie do konca aktuálneho mesiaca, čo žalovaný kvalifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny avšak vo výpovedi je považované za porušenie pracovnej disciplíny za obdobie od 12.8.2013 do 11.8.2014. Upozornenia a výpoveď v tom smere boli koncipované podľa súdu prvej inštancie vadne (neurčito). Súd dospel k názoru, že v prejednávanej veci neboli splnené materiálne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 1. júna 2017 sp. zn. 2CoPr/7/2016 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 8.9.2014 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, potvrdil a priznal žalobkyňi proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa v plnom rozsahu stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 2 CSP. Na zdôraznenie správnosti poukázal na ustanovenie § 144 ods. 1 Zákonníka práce a na to, že pokiaľ ide o prekážku na strane zamestnanca, táto zakladá na strane zamestnanca povinnosť oznámiť a preukázať prekážku v práci a jej predpokladané trvanie a jej nesplnenie je v niektorých prípadoch možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny s tým, že intenzita tohto porušenia závisí predovšetkým od charakteru pracovnej činnosti možných následkov nesplnenia tejto povinnosti a o celkových okolnosti, za ktorých k jej nesplneniu došlo. Skutočnosť, že zamestnanec prekážku v práci vopred, resp. bez zbytočného odkladu zamestnávateľovi neoznámil, môže zamestnávateľ hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny, spravidla ako menej závažné, pričom posúdenie skutočností rozhodujúcich pre konštatovanie porušenia pracovnej disciplíny treba posudzovať individuálne vo vzťahu k obsahu výkonu práce a možnosti vzniku následkov jej porušenia a okolnostiam, za ktorých k nemu

došlo. Vo vzťahu k povinnosti zamestnanca preukázať dĺžku trvania prekážky v zmysle citovaného ustanovenia, táto povinnosť sa vzťahuje iba na tie prekážky, ktorých dĺžku trvania Zákonník práce priamo alebo nepriamo, hoci nie určito, vymedzuje. Podľa odvolacieho súdu, súd prvej inštancie správne poukázal na všeobecnú charakteristiku a základné zásady posudzovania pracovnej disciplíny, pričom správne zamerlal dokazovanie na zisťovanie skutočností významných z hľadiska hmotnoprávneho posúdenia veci, pričom dospel k právnomu názoru, že neboli splnené materiálne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru, pretože žalobkyňa neporušila žiadnu povinnosť vyplývajúcu zo zákonníka práce ani z interných predpisov a skutok kladený jej za vinu vo výpovedi nebol porušením pracovnej disciplíny. Odvolací súd sa stotožnil so závermi súdu prvej inštancie, že povinnosť preukazovať ďalšie pokračovanie práceneschopnosti (predkladať zamestnávateľovi potvrdenie o pokračovaní dočasnej PN aj pri prechode do ďalšieho mesiaca, t.j. pri trvaní dočasnej PN dokladovať predĺžovanie trvania tejto prekážky v práci aj do ďalšieho mesiaca) neukladá zamestnancovi Zákonník práce, ani prevádzkový poriadok žalovaného. V konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalobkyňa si splnila povinnosť uloženú jej zákonom, t.j. preukázala zamestnávateľovi vznik prekážky v práci, keďže medzi účastníkmi nebolo sporné, že žalobkyňa odovzdala zamestnávateľovi potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti - II. a IIa. diel tohto potvrdenia, z čoho vyplynulo, že zamestnávateľ bol informovaný o prekážke, ktorá na strane zamestnankyne vznikla. Nakoľko sa jednalo o práceneschopnosť bez časového obmedzenia z uvedeného jednoznačne vyplynulo, že táto práceneschopnosť trvá až do oznámenia o ukončení dočasnej práceneschopnosti, pričom ukončenie práceneschopnosti žalobkyňa zamestnávateľovi opäť riadne a včas oznámila, teda splnila si aj túto svoju povinnosť. Odvolací súd poukázal aj na to, že ani z čl. 25 Prevádzkového poriadku (na ktorý odkazuje žalovaný), takáto povinnosť nevyplývala, pretože znenie uvedeného článku neobsahuje jasne stanovenú povinnosť zamestnanca predkladať žalovaným požadované potvrdenie pri pokračovaní PN do ďalšieho mesiaca a žalovaným realizovaný extenzívny výklad tohto článku (rovnako ako jeho rozširujúci výklad § 144 OZ) v neprospech zamestnanca nie je prípustný aj v kontexte základných princípov, na ktorých je postavený Zákonník práce a všetky normy pracovného práva a zákonodarcom sledovaný cieľ zvýšenej miery ochrany slabšieho článku pracovnoprávneho vzťahu, ktorým je zamestnanec. Zamestnávateľ je preto povinný dbať na to aby povinnosti uložené zamestnancom boli jednoznačné, nezameniteľné a jasne pomenované v interných predpisoch (NS SR 2 Cdo/278/2007). Zhodnotil, že tvrdenia žalovaného vzťahujúce sa na jeho povinnosť na úseku sociálneho poistenia nie sú spôsobilé privodiť záver o vecnej nesprávnosti vyššie uvedených záverov o tom, že žalobkyňa si svoju povinnosť dostatočným spôsobom splnila, keď oznámila začiatok trvania práceneschopnosti, ako aj jej koniec, s tým že v období od začiatku práceneschopnosti až do jej skončenia bolo jasné, že práceneschopnosť trvá až do oznámenia o skončení. Za nedôvodnú označil aj námietku žalovaného týkajúcu sa konania žalobkyne, ktorá spočiatku preukazovala fotografiou potvrdenia vystavovaného pre Sociálnu poisťovňu, že jej dočasná práceneschopnosť trvá na základe žiadosti zamestnávateľa, nakoľko táto skutočnosť nebola pre posúdenie veci právne relevantná, keďže plnenie (zamestnancom) požiadavky zamestnávateľa, ktorá nie je povinná (nevyplýva z právnych predpisov alebo interných predpisov), sama osebe nezakladá vznik takejto povinnosti. Pokiaľ zamestnanec dobrovoľne plní požiadavku zamestnávateľa nad rámec povinností stanovených zákonom a internými predpismi v dôsledku takéhoto dobrovoľného plnenia nevzniká jeho povinnosť pokračovať v tomto dobrovoľnom plnení aj do budúcnosti. Preto ak prestane následne plniť požiadavku zamestnávateľa, ktorú dovtedy plnil nad rámec zákonom stanovených povinností, nemožno to považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd tiež neakceptoval ani námietku žalovaného a jeho vysvetlenie, že sa nejednalo o dve sankcie za jedno porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko vytýkací list mal byť iba splnením povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 6 Zákonníka práce (ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede) oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede. Písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce nemôže byť považované za oboznámenie zamestnanca s dôvodmi výpovede v zmysle § 63 ods. 6 Zákonníka práce a umožnenie mu vyjadriť sa k tomuto dôvodu.

3. Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej len „dovolateľ“) dovolanie, ktorého prípustnosť podania odôvodnil ustanovením § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP Žalovaný považoval záver odvolacieho súdu o neurčitosti výpovede za rozporný s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu, nakoľko právna otázka neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu neurčitosti právneho

úkonu, ktorým sa končí, je v súčasnosti ustáleným spôsobom riešená a poukázal na viaceré rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (5 Cdo 56/2008, 5 Cdo 205/2007, 8 Cdo 71/2015). Žalovaný argumentoval tým, že v každom zaslanom vytykacom liste (7.04.2014, 6.5.2014, 3.6.2014, 6.7.2014 a 1.8.2014) bola žalobkyňa upozornená na nedoručenie preukazu o trvaní dočasnej práceneschopnosti na mzdové oddelenie zároveň poukazujúc na to, že uvedené je obsiahnuté aj v samotnej výpovedi, ktoré považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Trval na tom, že žalobkyňa presne vedela, čo jej zamestnávateľ vytykal a čo sa napokon stalo aj dôvodom pre skončenie jej pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu žalovaný považoval určenie dôvodu výpovede za dostatočne určité. Podľa žalovaného súdy nižšej inštancie aj nesprávne posúdili otázku porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, nakoľko z ustanovenia § 144 ods. 2 Zákonníka práce a rovnako z interného predpisu zamestnávateľa (článok 25 bodu 25.2. Prevádzkového poriadku) vyplýva, že žalobkyňa mala povinnosť informovať zamestnávateľa aj o predpokladanom trvaní prekážky, teda ako náhle mala k dispozícii informáciu od lekára o práceneschopnosti (že jej prekážka pokračuje), bola povinná si zabezpečiť aj dôkaz o tom, že prekážka trvá a bolo jej zákonnou povinnosťou zamestnávateľa informovať a preukázať trvanie prekážky v práci, a to bez zbytočného odkladu. Interný predpis zamestnávateľa jednoznačne určuje, že akékoľvek predĺženie práceneschopnosti je zamestnanec povinný zdôvodniť do 36 hodín s doručením potvrdenia na oddelenie ľudských zdrojov. Žalobkyni bolo viackrát vytykané nesplnenie danej povinnosti a teda je podľa neho možné, že v jednotlivých mesiacoch vznikla žalobkyni aj skoršia povinnosť preukázať trvanie prekážky, a že opakovane zavinene porušila svoju povinnosť preukázať ďalšie trvanie práceneschopnosti, ktorá jej vyplývala jednak zo zákona a aj z interného predpisu zamestnávateľa, prípadne z pokynov nadriadeného. Vo veci povinnosti dodržiavať pracovnú disciplínu poukázal na nasledovnú judikatúru a to rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 218/2007, 3 Cdo 12/2008. Uplatnenie dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b/ dôvodil aj tým, že podľa neho nebola ešte zodpovedaná otázka, či zamestnancovi vyplýva priamo z ustanovenia § 144 ods. 1 v spojení s ods. 2 Zákonníka práce povinnosť oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu predpokladané ďalšie trvanie prekážky a preukázať toto trvanie prekážky, v prípade ak dôjde k predĺženiu dočasnej práceneschopnosti zamestnanca. V spojitosti s daným namietať, že súdy nižšej inštancie opomenuli sa zaoberať vznikom negatívnych dopadov na zamestnávateľa počas práceneschopnosti zamestnanca a to majú na mysli odvody na účely sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, pričom pre správne vyplnenie mesačného výkazu, ako aj správny odvod poistného zamestnávateľ musí s aktuálnosťou pre príslušný mesiac poznať u zamestnanca neprítomného v práci dôvody jeho neprítomnosti a ich trvanie s presnosťou na počet kalendárnych dní. Žalovaný vyjadril nesúhlas s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorým vyslovil, že za jedno porušenie pracovnej disciplíny nemožno uložiť dve sankcie, pričom daný názor považuje za rozporný s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu. Hmotnoprávnou podmienkou výpovede danej zamestnávateľom z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je predchádzajúce písomné upozornenie pre zamestnanca na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny. Zmyslom uvedených ustanovení je ochrana zamestnanca, s ktorým má byť skončený pracovný pomer a teda podľa dovolateľa na jeho predchádzajúce upozornenia z pozície zamestnávateľa nemožno nazerať ako na sankciu pre zamestnanca, ale naopak, ide o naplnenie zákonných povinností zamestnávateľa, ktoré sú v zákone obsiahnuté za účelom ochrany zamestnanca (R 27/1995, 5 Cdo 56/2008). Navrhol dovolaciemu súdu napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť a vrátiť vec na nové konanie.

4. Žalobkyňa sa k podanému dovolaniu vyjadrila a uviedla, že v celom rozsahu sa stotožňuje s rozhodnutiami a dôvodmi súdu prvej inštancie ako aj odvolacieho súdu. Vyjadrila názor, že celková argumentácia dovolateľa predstavuje len jeho subjektívny právny názor, ktorý v žiadnom prípade nezakladá ani jeden z údajného dôvodu dovolania ním uvedeného.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre to, aby uskutočnil meritórny dovolací prieskum napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného treba zamietnuť (§ 448 CSP).

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie úspešne napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

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

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

9. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny, náležitý, právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

10. V súvislosti s namietaným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, podľa dovolateľa nebola vyriešená otázka, že či zamestnancovi vyplýva priamo z ustanovenia § 144 ods. 1 v spojení s ods. 2 Zákonníka práce povinnosť oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu predpokladané ďalšie trvanie prekážky a preukázať toto trvanie prekážky, v prípade ak dôjde k predĺženiu dočasnej práceneschopnosti zamestnanca. Podľa jeho názoru posúdili sudy nižšej inštancie túto otázku nesprávne, nakoľko podľa neho daná povinnosť vyplýva zo Zákonníka prác a tiež z jeho interného predpisu(Prevádzkový poriadok - článok 25 bod 25.2.).

11. So zreteľom na riadne nastolenie právnej otázky spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 písm. b/ CSP a v situácii, na ktorú sa vzťahuje toto ustanovenie, dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie žalovaného je v danom prípade procesne prípustné; následne preto skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či je ním skutočne napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočívajúce na nesprávnom právnom posúdení veci).

12. 1. V zmysle § 144 ods. 1,2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Predmetné ustanovenia boli rovnako formulované aj za Zákonníka práce účinného do 31.12.2014

12.2. V zmysle § 9 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nárok na náhradu príjmu sa uplatňuje u zamestnávateľa predložením potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnanec je povinný preukázať zamestnávateľovi skutočnosť rozhodujúce na vznik, trvanie, výšku a zánik nároku na náhradu príjmu.

12.3. V zmysle § 12a ods. 3, 9 zákona č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, ak príslušný ošetrojúci lekár rozhodol o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby, vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti na predpísanom tlačive a určí osobe liečebný režim. Ak osoba počas dočasnej pracovnej neschopnosti poberá nemocenské, príslušný ošetrojúci lekár jej vydá na predpísanom tlačive preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ku ktorému

dočasná pracovná neschopnosť trvá.

12.4. V zmysle § 156 ods. 1 písm. i/ zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení zdravotným výkonom na účely sociálneho poistenia je vystavenie preukazu o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti.

12.5. Podľa usmernenia Sociálnej poisťovne k nemocenským dávkam pod názvom „Nemocenské“ (zverejneného na webovej stránke sociálnej poisťovne) doklady preukazujúce nárok na výplatu nemocenského (najmä preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti alebo hlásenie o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti) musia byť pobočke Sociálnej poisťovne predložené spravidla do 5. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa dávka vypláca.

13. Vzhľadom na vyššie uvedené ustanovenia upravujúce problematiku dočasnej právnej neschopnosti dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľ neopodstatnene tvrdí, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci vo vzťahu k ním nastolenej otázke. Správny je preto záver oboch súdov, že povinnosť preukazovať ďalšie pokračovanie práceneschopnosti t.j. predkladať zamestnávateľovi trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti aj pri prechode do ďalšieho mesiaca nie je potrebné, nakoľko daná povinnosť nevyplýva zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce. Daný zákon hovorí len o tom, že zamestnanec je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Povinnosť na ktorú poukazuje žalovaný ohľadne prekladania dokladu dočasnej pracovnej neschopnosti na prelome každého mesiaca počas trvania práceneschopnosti zamestnanca podľa dovolacieho súdu smeruje len voči sociálnej poisťovni za účelom uplatnenia nároku na náhradu príjmu poukazujúc na usmernenie Sociálnej poisťovne k nemocenským dávkam (vid' bod 12. 5. tohto rozhodnutia). Zákon síce v tomto smere bližšie hovorí o povinnosti zamestnanca predkladať preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti, ale táto povinnosť sa vzťahuje len za účelom uplatnenia nároku na náhradu príjmu ako už bolo vyššie spomenuté (§ 9 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti). V danom prípade je potrebné rozlišovať aká povinnosť vzniká zamestnancovi pri jeho dočasnej pracovnej neschopnosti voči zamestnávateľovi (upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu; preukázať jej trvanie) a zároveň voči sociálnej poisťovni z dôvodu uplatnenia nároku na náhradu príjmu. Žalovaný vyššie uvedené diverzifikovanie opomenul a mal za to, že ním tvrdená povinnosť okrem zákona vyplýva aj z interného predpisu poukazujúc na Prevádzkový poriadok článok 25 bod 25.2.. Správne odvolací súd usúdil, ak mal za to, že plnenie požiadavky zamestnávateľa, ktorá nie je povinná (nevyplýva z právnych predpisov alebo z interných predpisov), sama o sebe nezakladá vznik takejto povinnosti a oprávnenie zamestnávateľa vyžadovať od zamestnanca jeho dobrovoľné plnenie poskytnuté nad rámec zákona či interného predpisu, pokiaľ nie je daná povinnosť uzákonená konkrétnym právnym predpisom, a preto dané nemožno ani považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

14. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že dovolateľ neopodstatnene tvrdí, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci vo vzťahu k uvedenej otázke. Správny je preto právny záver odvolacieho súdu, že povinnosť prekladať zamestnávateľovi potvrdenie o pokračovaní dočasnej práce neschopnosti pri prechode do ďalšieho mesiaca jednak nie je stanovená zákonnou úpravou a jednak ani interným predpisom, na ktorý sa odvoláva dovolateľ, nakoľko to z jeho obsahu zreteľne nevyplýva.

15. V súvislosti s namietaným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, žalovaný namietal záver odvolacieho súdu ohľadne jeho posúdenia neurčitosti výpovede, ktorý považuje za rozporný s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu a tiež vyslovený právny názor odvolacieho súdu spočívajúceho v tom, že za jedno porušenie pracovnej disciplíny nemožno uložiť dve sankcie.

16. Dovolací súd dospel po preskúmaní predmetného dovolacieho dôvodu k záveru, že ani jedna z vyššie položených otázok (otázka posúdenia neurčitosti výpovede a otázka či sa jedná o jednu alebo dve uložené sankcie za jedno porušenie pracovnej disciplíny) nespĺňa atribút podstatnej otázky, na ktorej

rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo, a teda nie sú spôsobilé založiť prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Ich skúmanie a posudzovanie správnosti a opodstatnenosti dovolacej argumentácie žalovaného by bolo už v danom dovolacom konaní nadbytočné. Kľúčovou otázkou v danom prípade bola otázka porušenie pracovnej disciplíny nesplnením povinnosti zamestnanca prekladať zamestnávateľovi potvrdenie o pokračovaní dočasnej práce neschopnosti pri prechode do ďalšieho mesiaca. Táto bola odvolacím súdom vyriešená správne, čo spôsobovalo, že výpoveď zamestnávateľa je bez ďalšieho neplatná.

17. Z týchto dôvodov dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie je vzhľadom na uvedené nedôvodné, a preto ho dovolací súd ho ako celok zamietol (§ 448 CSP).

18. Úspešnej žalobkyni súd priznal náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanému v plnom rozsahu. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP). O výške náhrady trov konania žalobkyne rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

19. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.