

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Cdo/116/2017
Identifikačné číslo spisu: 2713207653
Dátum vydania rozhodnutia: 28.02.2018
Meno a priezvisko: JUDr. Oľga Trnková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:2713207653.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu L. V., bývajúceho v L., zastúpeného JUDr. Jánom Pekárom, advokátom v Skalici, Potočná 191/39, proti žalovanej DRAGOM, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Kopčianska 3759/10, zastúpenej JUDr. Ľubomírom Vánekom, advokátom v Skalici, Škarniclovská 1, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedeného na Okresnom súde Skalica pod sp.zn. 2 Cpr 4/2013, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo 17. mája 2016 sp.zn. 9CoPr1/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1/ Okresný súd Skalica čiastočným rozsudkom z 29. októbra 2015 č.k. 2 Cpr 4/2013- 184 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného zo 16. augusta 2013 je neplatné s tým, že o nároku na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru a o náhrade trov konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. V odôvodnení uviedol, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný na základe pracovnej zmluvy uzavretej 31. decembra 2009 s určeným dňom nástupu do práce 1. januára 2010, miestom výkonu práce N. a druhom práce pekáč. Žalobca okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným zo 16. augusta 2013 odmietol prevziať, čím nastali účinky jeho doručenia. Určenia jeho neplatnosti sa na súde domáhal v zákonom stanovenej dvojmesačnej lehote. Žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že 26. júla 2013 a opakovane 2. augusta 2013 odcudzil tovar zamestnávateľa. Žalovaný podľa názoru súdu splnil hmotnoprávnu podmienku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, lebo v ňom presne špecifikoval dôvod skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Vzhľadom na to, že u žalovaného nebola zriadená zamestnanecká rada a ani nebol zvolený zamestnanecký dôverník, nebolo možné od žalovaného požadovať splnenie povinnosti prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce). Sporným medzi stranami bolo, či dôvody skončenia pracovného pomeru uvedené v okamžitom skončení, sú opodstatnené a či žalobca sa skutočne dopustil konania, ktorým mal závažne porušiť pracovnú disciplínu. Ako z okamžitého skončenia pracovného pomeru

vyplýva závažného porušenia pracovnej disciplíny sa mal žalobca dopustiť tým, že 26. júla 2013 a opakovane 2. augusta 2013 odcudzil tovar zamestnávateľa z priestorov spoločnosti (žalobcu), ktorú skutočnosť mali potvrdiť záznamy z bezpečnostných kamier umiestnených v prevádzke spoločnosti. Z vykonaného dokazovania prehratím záznamu z CD nosiča ako spôsobilým dôkazným prostriedkom (§ 125 O.s.p.) nebolo zrejmé, či a akým spôsobom mal žalobca odcuziť z priestorov zamestnávateľa tovar. Teda tvrdenie žalovaného o odcudzení tovaru žalobcom nebolo v konaní preukázané, a to ani svedeckými výpoveďami a zápisom v knihe evidencie záznamov o zásahu spoločnosti I., ktorá zabezpečuje bezpečnostnú službu u žalovaného. Napokon nebolo preukázané ani to, či žalobca bol v dňoch 26. júla a 2. augusta 2013 v práci, lebo v predložených listinných dôkazoch - knihe príchodov a odchodov za mesiac júl a august 2013 - nebola táto skutočnosť zaznamenaná a v evidencii pracovného času za uvedené obdobie boli zistené nedostatky Inšpektorátom práce Trnava. Súd dospel k záveru, že žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer neplatne, pretože závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal dopustiť, nebolo preukázané.

2/ Krajský súd v Trnave na odvolanie žalovaného rozsudkom zo 17. mája 2016 sp.zn. 9 CoPr 1/2016 napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil. Dospel k záveru, že vymedzenie skutku, pre ktorý došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, nezodpovedá zákonnej dikcii § 70 Zákonníka práce, pretože je neurčité, nejasné a nedostatočné. Nie je v ňom uvedené to, presne kedy počas uvedených dňoch žalobca odcudzil tovar, o aký tovar išlo, kedy, kto a akým spôsobom toto odcudzenie u žalovaného zistil, čo nasledovalo ďalej, ako na tieto zistenia reagoval žalobca, prípadne prečo si tovar napriek tomu z objektov žalovaného odniesol, kedy toto žalovaný zistil a pod., prinajmenšom vôbec nie je pomenovaný tovar, o ktorý tu išlo, jeho množstvo, cena, či spôsob zistenia skutku. Táto charakteristika závažného konania žalobcu nedáva jasný prehľad o vzniknutej situácii, je nedostatočne vyjadrená, nedostatočne charakterizovaná a bolo by možné pod takúto všeobecnú charakteristiku zaradiť všetky závažné konania vytykané zamestnancovi tohto dňa (nie je ohraničený čas, spôsob zistenia, predmet krádeže, jeho cena, kto uvedené konanie zistil, aká bola spôsobená škoda, v čom spočíva závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, aká bola jej intenzita a pod.). Odkaz na záznamy z bezpečnostných kamier umiestnených v spoločnosti žalovaného je vlastne len odkazom na dôkaz, ktorým sa má uvedená skutočnosť preukázať. Záznam nemôže nahradiť slovné vyjadrenie náležitostí, ktoré malo mať vymedzenie skutkov spôsobených žalobcom v sporných dňoch. Pritom vo všeobecnej rovine je možné takto uvedený dôvod zameniť s akýmkoľvek iným porušením pracovnej disciplíny. Ani výpovede svedkov, či prehratie záznamov z bezpečnostných kamier nemôžu nahradiť to, čo malo byť v zrušujúcom prejave vôle žalovaného vyjadrené slovne tak, aby bol žalobca konfrontovaný so skutkom, ktorý sa mu kladie za vinu, aby sa vedel k nemu vyjadriť a mal možnosť tak zvrátiť tvrdenia svojho zamestnávateľa o závažnom porušení pracovnej disciplíny. Napokon tvrdenie o porušení pracovnej disciplíny nebolo v konaní preukázané. Preto sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že skutočnosti kladené za vinu žalobcovi, neboli preukázané, keďže za danej situácie pri nedostatočnej špecifikácii a ich nepreukázaní, nie je možné považovať okamžité skončenie pracovného pomeru za platné.

3/ Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala dovolanie žalovaná. Navrhla ho zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie odvolaciemu súdu. Prípustnosť dovolania a tiež existenciu dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a/ a c/ CSP videla v tom, že krajský súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej judikatúry najvyššieho súdu, pričom táto právna otázka je rozhodovaná dovolacím súdom rozdielne a rovnako je vec nesprávne právne posúdená (§ 432 ods. 1 CSP). Poukázala na to, že podľa ustálenej judikatúry najvyššieho súdu dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú ku skončeniu pracovného pomeru, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcela strana prejavovať. Teda, ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. V tejto súvislosti citoval uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 5 Cdo 95/2009 z 29. apríla 2010, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 5 Cdo 74/2008 z 29. septembra 2009, R 18/1974, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 2 Cdo 160/1999 uverejnený v časopise Zo súdnej praxe č. 6/2000 str. 131, rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 2596/2011 zo 17. októbra 2012. Z týchto vyplýva, že skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre

okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený. Podľa jej názoru bol v predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru dôvod dostatočne jasným spôsobom uvedený, kedy žalobca nemohol mať pochybnosť, o aký dôvod sa jedná. Z ňou citovanej judikatúry tiež vyplýva, že za jedno zo závažných porušení pracovnej disciplíny súd považoval aj majetkové delikty a žalobca sa nedopustil majetkového deliktu voči nej jedenkrát, jednalo sa o viacnásobné porušenie, ktoré sa rozhodla riešiť práve okamžitým skončením pracovného pomeru. Tak zo Zákonníka práce, ani z judikatúry dovolacieho súdu pritom nevyplýva, že by zamestnávateľ musel zamestnanca pri krádeži, resp. majetkovom delikte, priamo prichytiť. Práve preto zamestnáva SBS službu, ktorá kontroluje kamery a kamerové záznamy, na ktorých bolo opakovane zachytené, ako žalobca z priestorov expedície vynáša tovar zamestnávateľa. V konaní bolo jednoznačne - prostredníctvom kamerových záznamov - preukázané, že žalobca sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru. Teda okamžité skončenie pracovného pomeru spĺňalo všetky zákonné náležitosti a bola preukázaná existencia závažného porušenia pracovnej disciplíny, a teda platne skončila pracovný pomer so žalobcom. Krajský súd sa požiadavkou na špecifikáciu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedenú v odôvodnení jeho rozsudku jednoznačne nielenže odklonil od existujúcej judikatúry najvyššieho súdu, ale dopustil sa aj nesprávneho právneho posúdenia veci, keď nesprávne aplikoval na zistený skutkový stav § 68 ods. 1 písm. b/ a § 70 Zákonníka práce. Identifikácia skutku tak, ako ju vyžadoval krajský súd, je neštandardná a nadbytočná, lebo v okamžitom skončení pracovného pomeru bol dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru dostatočne konkretizovaný a určitý, aj keď nie je uvedený presný čas, tovar, ktorý žalobca odcudzil, kedy, kto a akým spôsobom toto odcudzenie zistil, čo nasledovalo ďalej, ako na tieto zistenia reagoval žalobca, prípadne prečo si tovar napriek tomu z priestorov odniesol. Určitosť sa musí vzťahovať na dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý je v danom prípade dostatočne jasný, keď je formulovaný tak, že ide o porušenie pracovnej disciplíny, a to konkrétne z dôvodu odcudzenia tovaru zamestnávateľovi.

4/ Žalobca sa k dovolaniu písomne nevyjadril.

5/ Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), bez nariadenia pojednávania (§ 443 C.s.p.) dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť.

6/ V danom prípade bolo dovolanie podané po 1. júli 2016, kedy nadobudol účinnosť nový civilný procesný kódex. Procesné účinky teda dovolanie vyvolalo po tomto dni. Podmienky, za ktorých možno podať dovolanie (a účinky vyvolané podaním dovolania), bolo preto potrebné posudzovať podľa právnej úpravy účinnej od uvedeného dňa.

7/ Aj po zmene právnej úpravy dovolacieho konania, ktorú priniesol C.s.p. v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, treba dovolanie naďalej považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie aj podľa novej právnej úpravy nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami, ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu (pozri napríklad rozhodnutia najvyššieho súdu sp.zn. 1 Cdo 113/2012, 2 Cdo 132/2013, 3 Cdo 18/2013, 4 Cdo 280/2013, 5 Cdo 275/2013, 6 Cdo 107/2012 a 7 Cdo 92/201).

8/ Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. Podľa § 419 C.s.p. je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 C.s.p. V danom prípade žalovaná vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 421 C.s.p.

9/ Dovolanie prípustné podľa § 421 C.s.p. možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.). 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 C.s.p.). Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 C.s.p.).

10/ Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu.

11/ 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.

12/ Podľa § 421 ods. 1 C.s.p. 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. Výpočet dôvodov uvedených v § 421 ods. 1 C.s.p. je taxatívny. Všetky dôvody prípustnosti dovolania, ktoré sú vymenované v tomto ustanovení, sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, riešenie ktorej viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu.

13/ Z obsahu dovolania možno vyvodiť, že žalovaná vyvodzuje prípustnosť jej dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.

14/ Podľa názoru žalovanej sa odvolací súd pri právnom posudzovaní veci odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, ktorá riešila otázku vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Uviedol, že podľa ustálenej rozhodovacej praxe dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozväzuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. Poukázala pritom na právne závery vyslovené v rozsudku najvyššieho súdu z 29. septembra 2009 sp.zn. 5 Cdo 74/2008 a v uznesení najvyššieho súdu z 29. apríla 2010 sp.zn. 5 Cdo 956/2009, od ktorých sa mal odvolací súd odkloniť, čím sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia veci, lebo nesprávne aplikoval § 68 ods. 1 písm. b/ a § 70 Zákonníka práce. Identifikáciu skutku (závažného porušenia pracovnej disciplíny) tak, ako ju požadoval odvolací súd (konkrétne požiadavkou, že mala v špecifikácii dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru uviesť presný čas, tovar, ktorý žalobca odcudzil, kedy, kto a akým spôsobom toto odcudzenie zistil, čo nasledovalo ďalej, ako na tieto zistenia reagoval žalobca, prípadne prečo si tovar napriek tomu z priestorov odniesol, rovnako tak tvrdením, že výpoveď svedkov a prehratie kamerových záznamov z bezpečnostných kamier nemôže nahradiť to, čo malo byť v zrušujúcom prejave vôle vyjadrené ...), sa podľa jej názoru odklonil od existujúcej judikatúry najvyššieho súdu. Považovala ju za neštandardnú a nadbytočnú, lebo dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru (zrejme omylom uvedené výpovedného dôvodu) bol podľa jej názoru dostatočne konkretizovaný a určitý, aj keď v okamžitom skončení pracovného pomeru (zrejme omylom uvedené vo výpovedi) neboli uvedené skutočnosti požadované odvolacím súdom.

15/ Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec
a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
b/ porušil závažne pracovnú disciplínu.

16/ Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj

zamestnanec urobiť písomne, musí v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

17/ Je nepochybné, že okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje významný zásah do existencie pracovného pomeru, lebo pracovný pomer sa na jeho základe končí okamžite - okamihom jeho doručenia. Je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, ku ktorému môže zamestnávateľ pristúpiť vtedy, ak nemožno od neho spravodlivo žiadať, aby s ohľadom na závažné porušenie pracovnej disciplíny, mohol zamestnanca ďalej zamestnávať, t.j. ponechať ho na pracovisku ešte počas plynutia výpovednej doby. Teda porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom musí byť závažné, najvyššej intenzity a musí doliehať nielen na samotného zamestnávateľa, ale aj na ostatných zamestnancov, kedy nie je žiadúce s ohľadom na morálku, pracovnú disciplínu na pracovisku a plnenie úloh zamestnávateľa, aby zamestnanec zotrval na pracovisku.

18/ V predmetnej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 16. augusta 2013 daného mu žalovanou na základe § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s uvedením dôvodu : „dňa 26. júla 2013 a opakovane 2. augusta 2013 ste opätovne závažným spôsobom porušili pracovnú disciplínu, a to svojvoľným odcudzením tovarov zamestnávateľa z priestorov spoločnosti, čo potvrdzujú záznamy z bezpečnostných kamier umiestnených v prevádzke spoločnosti a boli inštalované na ochranu majetku“.

19/ Krajský súd dospel k záveru, že vymedzenie skutku, pre ktorý došlo v danom prípade k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, nezodpovedá zákonnej dikcii § 70 Zákonníka práce, ktorý normuje podmienky a povinnosti toho, kto má písomne v okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pričom špecifikovaný dôvod nie je možné zameniť s iným. Charakteristiku skutku, obsiahnutú v predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru považoval za neurčitú, nejasnú a nedostatočnú, lebo v nej nie je uvedené to, presne kedy počas uvedených dní žalobca odcudzil tovar, o aký tovar išlo, kedy, kto a akým spôsobom toto odcudzenie tovaru v spoločnosti žalovanej zistil, čo nasledovalo ďalej, ako na tieto zistenia reagoval žalobca, prípadne prečo si tovar napriek tomu z objektu žalovanej odniesol, kedy toto žalovaná zistila a pod., prinajmenšom nie je vôbec pomenovaný tovar, o ktorý tu išlo, jeho množstvo, cena, či spôsob zistenia skutku. Charakteristika závažného porušenia pracovnej disciplíny je nedostatočne vyjadrená a bolo by možné pod takúto všeobecnú charakteristiku zaradiť všetky závadné konania vytykané zamestnancovi v tieto dni. Odkaz na záznamy z bezpečnostných kamier je len odkazom na dôkaz, ktorým sa má uvedená skutočnosť preukázať a nemôže nahradiť slovné vyjadrenie náležitostí, ktoré malo mať vymedzenie skutkov spôsobených žalobcom v sporných dňoch. Prítom vo všeobecnej rovine je možné takto vymedzený dôvod zameniť s akýmkoľvek iným porušením pracovnej disciplíny. Dôvod citovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru prítom nie je možné dodatočne meniť, ani dopĺňať, vysvetľovať, keďže tieto dôvody musia byť presne a jednoznačne vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru.

20/ Právny názor, na podklade ktorého dospel odvolací súd k tomuto záveru, je v súlade s názormi zodpovedajúcimi ustálenej rozhodovacej praxi najvyššieho súdu uvedenými v citovaných rozhodnutiach.

21/ V rozsudku z 29. septembra 2009 sp.zn. 5 Cdo 74/2008 najvyšší súd dospel k záveru, že : „dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť

prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený“. Ale tiež k záveru, že „jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.“. Ďalej, že: „Na okamžité skočenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje pracovné povinnosti, ak dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny“. V uznesení z 29. apríla 2010 sp.zn. 5 Cdo 95/2009 najvyšší súd uviedol, že : „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)“. Dovolací súd zdôraznil, že „hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňuje 1/ osoba zamestnanca, 2/ funkcia, ktorú vykonáva (resp. jeho pracovné zaradenie), 3/ jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, 4/ spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, 5/ situácia, v ktorej k porušeniu došlo, 6/ dôsledky pre zamestnávateľa. Demonštratívny výpočet vyššie uvedených základných kritérií je rámcom objektívneho posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny“.

22/ Právny názor odvolacieho súdu, podľa ktorého je charakteristika skutku obsiahnutá v predmetnom okamžitom zrušení pracovného pomeru neurčitá a nedostatočná, je plne v súlade so závermi vyslovenými v citovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu. Bez konkrétnej špecifikácie aký tovar, akým spôsobom mal žalobca odcudziť, kedy a kto odcudzenie zistil a pod. nie je totiž možné zistiť, aké boli skutočné dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru potrebné na to, aby súd mohol posúdiť, či došlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny, a to takej intenzity, aby ho bolo možné, vzhľadom na konkrétne okolnosti danej veci, vyhodnotiť za závažné.

23/ Dovolací súd z týchto dôvodov uzatvára, že v predmetnej otázke, t.j. v otázke vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, sa odvolací súd neodklonil od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu uvedenej v citovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu. Túto možno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax najvyššieho súdu, pretože závery vyslovené v týchto rozhodnutiach neboli v neskorších rozhodnutiach najvyššieho súdu spochybnené (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.).

24/ Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd dovolanie žalovanej odmietol, pretože smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je podľa § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. prípustné (§ 447 písm. c/ C.s.p.).

25/ Žalobcovi trovy dovolacieho konania nevznikli.

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.