

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 7Cdo/1033/2015
Identifikačné číslo spisu: 5113243746
Dátum vydania rozhodnutia: 27.04.2017
Meno a priezvisko: JUDr. Lubor Šebo
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2017:5113243746.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ľubora Šeba a členov senátu Mgr. Dušana Čima a Mgr. Miroslava Šeptáka, v právnej veci žalobcu K. S., bytom M., zastúpeného JUDr. Martinom Olosom, advokátom so sídlom Karola Kašjaka 1, 013 01 Rajecké Teplice, proti žalovanej SELECTA PLUS, s.r.o. „v likvidácii“, so sídlom Tehelná 457/6, 010 09 Žilina, IČO: 31 620 931, zastúpenej JUDr. Beátou Opavskou, advokátkou so sídlom Borová 3178/17, 010 07 Žilina, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenej na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 17 Cpr 8/2013, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 31. júla 2015 sp. zn. 8 CoPr 2/2015, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania vo výške určenej súdom prvej inštancie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Žilina (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 8. decembra 2014 č. k. 17 Cpr 8/2013-88 žalobu žalobcu o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanou listom zo 14. novembra 2013 je neplatné a zaplata náhrady mzdy v celom rozsahu zamietol. Žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanej trovy konania v sume 349,55 € a tieto zaplatiť na účet právneho zástupcu žalovanej. Žalobca s a žalobou doručenou súdu 30. decembra 2013 domáhal učenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanou žalobcovi listom zo 14. novembra 2013 je neplatné a zároveň sa domáhal aj náhrady mzdy za obdobie od 9. decembra 2013 v sume 240 € mesačne. Súd prvej inštancie v odôvodnení uviedol, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru v predmetnej listine žalovaná skutkovo vymedzila ako závažné porušenie pracovnej disciplíny v dlhodobom neplnení si základných pracovných povinností, za ktoré žalobca bol v súvislosti s porušovaním pracovnej disciplíny písomne upozorňovaný n a možnosť výpovede, a to upozorneniami z 30. októbra 2013, 31. októbra 2013, 3. novembra 2013, 6. novembra 2013 a 12. novembra 2013. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol podľa súdu prvej

inštalácie v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, že je zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré zamestnávateľa vedú k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, a ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje. Konštatoval, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný a že nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností z dôvodu, že pre neurčitost' alebo 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. Súd prvej inštalácie je toho názoru, že hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny v danom prípade je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného pomeru odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s porušeniami pracovnej disciplíny a v konkretizácii porušenia pracovnej disciplíny a v danom prípade žalobca ako zamestnanec bol so všetkými týmito upozorneniami oboznámený a bolo mu teda zrejmé, ktoré porušenie pracovnej disciplíny mu zamestnávateľ vytýka, a je teda dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru.

2. Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Žiline (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 31. júla 2015 sp. zn. 8 CoPr 2/2015 rozsudok súdu prvej inštalácie v časti výroku, ktorým bola žaloba žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamietnutá, zmenil tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovanou žalobcovi listom zo 14. novembra 2013 je neplatné. Rozsudok súdu prvej inštalácie v časti výroku, ktorým bola žaloba žalobcu o uloženie povinnosti žalovanej zaplatiť náhradu mzdy za obdobie od 9. decembra 2013 zamietnutá a vo výroku o náhrade trov konania zrušil a vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštalácie na ďalšie konanie. Uviedol, že dospel po vykonaní dokazovania na odvolacom pojednávaní k záveru, že odvolacia námietka žalobcu o nedostatočnom skutkovom vymedzení okamžitého skončenia pracovného pomeru v liste žalovanej zo 14. novembra 2013 je dôvodná. Na rozdiel od záveru súdu prvej inštalácie podľa neho v liste zamestnávateľa zo 14. novembra 2013 absentuje určité a zrozumiteľné skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 70 Zákonníka práce, dôsledkom ktorej skutočnosti je neplatnosť takto skončeného pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

3. Žalovaná podala voči rozsudku odvolacieho súdu dovolanie, nakoľko rozsudok odvolacieho súdu podľa nej vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci v zmysle § 241 ods. 2 O.s.p. Prípustnosť odvodzovala aj na zásade rozdielnosti, nakoľko súd prvej inštalácie a odvolací súd podľa nej odlišne posúdili okolnosti významné pre meritorne rozhodnutie veci. Namieta, že odvolací súd sa aj pre neúčast' žalobcu na pojednávaní na odvolacom súde a jeho nevypočutí, obmedzil vo svojich záveroch na uzavretie výsledkov jeho doplňujúceho dokazovania bez logického vysvetlenia, čiastočne protirečiac si vo svojich výrokoch. Žalovaná sa domnieva, že rozhodnutie odvolacieho súdu je nepresvedčivé, a ako také popiera základné princípy spravodlivého procesu. Uvádza, že dostatočne skutkovo vymedzila okamžité skončenie pracovného pomeru, boli to presne určené dni a presne vymedzené porušenia pracovnej disciplíny. Tieto skutočnosti boli podľa nej skutkovo vymedzené v liste a nezameniteľné s inými skutočnosťami, č o m a l nesporne potvrdiť a j samotný žalobca v rámci dokazovania na prvoinštančnom súde. Vadným je podľa nej zdôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu, že žalobca mohol byť zmätený vzhľadom na obdržané listy, nakoľko žalobca sa nikdy nevyjadril, že by bol zmätený listom oznamujúcim mu okamžité skončenie pracovného pomeru.

4. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu žiadal dovolanie ako nedôvodné zamietnuť.

5. Podľa prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku, zákona č. 160/2015 Z.z. (ďalej len „CSP“), ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2016, platí, že ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. Podľa § 470 ods. 2 veta prvá CSP (ale) právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ a „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP),

zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP) skúmal najskôr, či tento opravný prostriedok smeruje proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť dovolaním (§ 419 a nasl. CSP) a dospel k záveru, že dovolanie žalovanej nie je dôvodné.

7. Žalovaná podala dovolanie 17. septembra 2015, t. j. za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“), účinného do 30. júna 2016. Dovolanie proti výroku rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený výrok rozsudku súdu prvej inštancie, je tak v zmysle § 238 ods. 1 O.s.p. prípustné. Ustanovenie § 237 ods. 1 O.s.p. pripúšťalo dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd. Podľa tohto ustanovenia je dovolanie prípustné, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, f/ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát. Žalovaná existenciu procesných väd v zmysle § 237 ods. 1 O.s.p. netvrdila a ich existenciu v konaní dovolací súd ani nezistil.

8. K dovolacej námietke o nevypočutí žalobcu na pojednávaní pred odvolacím súdom a následnom obmedzení sa odvolacieho súdu vo svojich záveroch na uzavretie výsledkov dopĺňujúceho dokazovania bez logického vysvetlenia, čiastočne protirečiac si vo svojich výrokoch, čím je podľa žalovanej rozhodnutie nepresvedčivé a popiera základné princípy spravodlivého procesu, dovolací súd uvádza, že žalobca ako aj jeho právny zástupca svoju neúčast' na pojednávaní riadne ospravedlnili elektronickým podaním z 29. júla 2015. Žalobca bol v predmetnej veci už viackrát vypočutý súdom prvej inštancie a aj sa písomne vyjadril.

9. Podľa § 393 ods. 2 veta prvá pred bodkočiarkou CSP v odôvodnení rozhodnutia odvolací súd uvedie stručný obsah napadnutého rozhodnutia, podstatné zhrnutie skutkových tvrdení a právnych argumentov strán v odvolacom konaní, prípadne ďalších subjektov, ktoré dôkazy v odvolacom konaní vykonal a ako ich vyhodnotil, zistený skutkový stav a právne posúdenie veci, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax (predtým § 157 ods. 2 O.s.p. v odôvodnení súd uvedie, čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z akých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

10. Rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami strany sporu, ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre (limity) zákonného rozhodnutia (§ 393 ods. 2 CSP - predtým § 157 ods. 2 O.s.p.), pričom strane sporu musí dať odpoveď na podstatné (zásadné) otázky a námietky spochybňujúce závery namietaného rozhodnutia v závažných a samotné rozhodnutie ovplyvňujúcich súvislostiach.

11. Právo (strany sporu) a povinnosť (súdu) na náležité odôvodnenie súdneho rozhodnutia vyplýva z potreby transparentnosti služby spravodlivosti, ktorá je esenciálnou náležitosťou každého jurisdikčného aktu (rozhodnutia). Citované zákonné ustanovenie sa totiž chápe aj z hľadiska práv strán sporu na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, ktorého imanentnou súčasťou je aj právo na súdne konanie spĺňajúce garancie spravodlivosti, a toto ustanovenie treba vykladať a uplatňovať aj s ohľadom na príslušnú judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva [(ďalej len „ESLP“), porovnaj napr. rozsudok vo veci *García Ruiz* proti Španielsku z 21. januára 1999, sťažnosť č. 30544/96, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1999-I] tak, že rozhodnutie súdu musí uviesť presvedčivé a dostatočné dôvody, na základe ktorých je založené.

12. To, akým spôsobom podľa návrhu strany vykonáva a vyhodnocuje jednotlivé dôkazy, na ktoré prihliadne a v akej miere, je vždy vecou súdu v základnom konaní, a preto ani nemôže byť porušením

práva na spravodlivý proces, pokiaľ strany mali rovnakú možnosť navrhovať vykonanie dôkazov a k jednotlivým vykonaným dôkazom sa vyjadriť. Súd nie je viazaný návrhmi účastníkov na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z nich budú v rámci dokazovania vykonané, je vždy vecou súdu (por. § 120 ods. 1 O.s.p.) a nie účastníkov konania. Do obsahu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý proces podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd nepatrí právo účastníka konania vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne sa dožadovať ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (I. ÚS 97/97).

13. Napadnutému rozsudku namietaný nedostatok však nemožno vytknúť. Dovolací súd poznamenáva, že nemožno rozhodnutie odvolacieho súdu považovať za protirečivé, bez dostatočného logického vysvetlenia záverov, ku ktorým dospel doplnením dokazovania ani za nepresvedčivé alebo popierajúce základné princípy spravodlivého procesu. Odvolací súd sa v odôvodnení rozsudku podrobne a právne precízne vysporiadal s relevantnými skutkovými okolnosťami prípadu, poskytol dostatočné odpovede na právne rozhodujúce námietky odvolateľa a na ich základe prijal odôvodnený právny záver, ktorý ho viedol k úsudku, že skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru je zameniteľný a neurčitý. Takto vyslovený záver netrpí zjavne prvkami arbitrárnosti, je ho možné považovať za logický výsledok konkrétne zistených skutkových okolností prípadu, prihliadajúci na konkrétne okolnosti prípadu.

14. Vzhľadom na viazanosť dovolacieho súdu uplatneným dovolacím dôvodom, predmetom dovolacieho prieskumu bolo posúdenie veci v otázke neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorým mala skončiť žalovaná pracovný pomer so žalobcom. Žalovaná v dovolaní tvrdí, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). V ďalšom sa preto dovolací súd zameril na posúdenie danosti tohto dovolacieho dôvodu. Nesprávnym právnym posúdením veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil. Dovolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že právne posúdenie veci odvolacím súdom, ktoré ho viedlo k zmene rozhodnutia súdu prvej inštancie vo vzťahu k žalobcovi a k vyhovneniu žaloby, je vecne správne.

15. Prejednávanú vec, s prihliadnutím na to, že žalovaná adresovala žalobcovi list o okamžitom skončení pracovného pomeru 14. novembra 2013, ktorý bol žalobcovi doručený 16. novembra, bolo potrebné posúdiť podľa Zákonníka práce č. 211/2001 Z.z. v znení účinnom do 31. mája 2014 (ďalej len „Zákonník práce“).

16. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť (§ 70 Zákonníka práce). Z ustanovenia § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich k skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený.

17. 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 prejaviť, 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 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.

18. K samotnému porušeniu pracovnej disciplíny dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu 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 na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. 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.

19. Správne odvolací súd vyhodnotil dôvod, uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru zo 14. novembra 2013 ako dôvod, ktorý bol nejasný a nekonkrétny. Aj keď v niektorých prípadoch hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ v okamžitom skončení pracovného pomeru, namiesto skutkového vymedzenia iba odkáže na svoje predchádzajúce písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť ukončenia pracovného pomeru v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny, v predmetnej veci je však konanie zo strany zamestnávateľa zmätočné. V predchádzajúcich písomných upozorneniach a v okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ zmiešava a zamieňa pojmy hrubé porušenie pracovnej disciplíny a opakované porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spôsobili závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z listu, ktorým žalovaná okamžite skončila pracovný pomer so žalobcom, sa nedá s určitosťou vyvodiť, ktorým konaním sa mal žalobca dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. Nie je jasné, či ide o porušenia uvedené v jednotlivých upozorneniach alebo dlhodobé neplnenie si základných povinností a konkrétne ktorých. Samotný postup žalovanej prístupujúcej k jednotlivým upozorneniam na porušovanie pracovnej disciplíny a následným ukončením pracovného pomeru je zmätočný. V liste z 12. novembra 2013, ktorý podala na pošte 13. novembra 2013 s uložením lehoty žalobcovi na nápravu, upozorňuje žalobcu na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. Následne žalovaná ako zamestnávateľ podáva 14. novembra 2013 list, ktorým žalobcovi oznamuje okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom nevytvoril ani priestor na reakciu žalobcu, ale pristúpil nasledujúci deň po upozornení a avizovanom vytvorení lehoty na nápravu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Žalovaná dodatočne počas konania uvádzala, že fyzický útok žalobcu na konateľku, ktorý sa mal stať 11. novembra 2013, kedy sa podľa žalovanej žalobca hrubo a nevhodne správal k u svojej nadriadenej, nerešpektoval jej pokyny a fyzicky ju napadol, bol už samotným dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Dovolací súd poznamenáva, že tento údajný útok vytkla žalovaná žalobcovi už v písomnom upozornení z 12. novembra 2013, kde však nepristúpila k okamžitému skončeniu pracovného

pomeru, ale žalobcu iba upozornila na možnosť dania výpovede a poskytla mu lehotu na nápravu. Rovnako tak v liste zo 14. novembra 2013, ktorým okamžite skončila pracovný pomer so žalobcom, nie je ani tento dôvod konkretizovaný. Dovolací súd poukazuje na nemožnosť dodatočnej zmeny dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru a na to, že vychádzajúc z upozornenia z 12. novembra 2013, túto skutočnosť predtým nepovažovala žalovaná za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Dovolací súd dospel k záveru, že nedošlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru platne, pretože žalovanou vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je nezameniteľný a zároveň trpí vadou neurčitosti, preto je okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce neplatné pre nespĺnenie formálnych náležitostí.

20. Záver odvolacieho súdu, v zmysle ktorého je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, nespočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.).

21. Z vyššie uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že žalovaná v procesne prípustnom dovolaní neuplatnila relevantné dovolacie dôvody a preto jej dovolanie zamietol ako neopodstatnené (§ 448 CSP).

22. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.