

## U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **Ing. P.**, bývajúceho v K., zastúpeného JUDr. M., advokátom v B., proti žalovanému **C.**, so sídlom v B., IČO: X., zastúpenému JUDr. Ing. J., advokátom v P., **o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19 C 18/2011, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 5. augusta 2014 sp. zn. 14 Co 447/2012, takto

### r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 5. augusta 2014 sp. zn. 14 Co 447/2012 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 27. apríla 2012 č.k. 19 C 18/2011-83 zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného mu listom žalovaného z 8. decembra 2010 a náhrady mzdy a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 1.478,35 eur k rukám advokáta do troch dní. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ustanovením čl. 2, § 58 ods. 1, 2, § 59 ods. 1, § 68 ods. 1, 2, § 70, § 77, § 81 písm. a/, c/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), vecne tým, že žalobca a žalovaný (agentúra dočasného zamestnávania) uzavreli 23. júla 2010 pracovnú zmluvu, v ktorej sa dohodli, že žalovaný zabezpečí žalobcovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa A.A.A.. Dočasné pridelenie na druh práce B. s miestom výkonu práce v sídle užívateľského zamestnávateľa vzniklo dňom 9. augusta 2010 a uzatvorilo sa na dobu jedného roka. V zmluve bolo uvedené, že zamestnanec je povinný vykonávať zverenú prácu svedomito, odborne, riadiť sa príkazmi a pokynmi užívateľského zamestnávateľa a dodržiavať pracovnú disciplínu a z jej záverečných ustanovení vyplýva, že žalobca bol oboznámený so svojimi právami

a povinnosťami a pracovnými podmienkami. Dňa 7. decembra 2010 o 14,00 hod. zaslal žalobca A.A. odpoveď na e-mail s názvom A.A. s obsahom: „B.C....?“ . Listom z 8. decembra 2010, adresovaným žalobcovi a označeným ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b/ ZP“, skončil žalovaný so žalobcom pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce okamžite, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že porušil kódex správania užívateľského zamestnávateľa A.A. nevhodným spôsobom e-mailovej komunikácie, ktorá nie je akceptovateľná. Žalobca listom z 18. januára 2011, doručeným žalovanému 19. januára 2011 oznámil, že v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Po preskúmaní okamžitého skončenia pracovného pomeru súd prvého stupňa dospel k záveru, že po formálnej stránke je tento právny úkon platný s poukazom na znenie § 70 Zákonníka práce, keďže obsah okamžitého skončenia pracovného pomeru je jasný, určitý a zrozumiteľný. Odkaz na „nevhodnú e-mailovú komunikáciu“ ako dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny nemôže byť medzi stranami sporný, pretože deň pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. 7. decembra 2010 bolo toto porušenie pracovnej disciplíny so žalobcom osobne prerokované s vyššou manažérkou a žalobca musel vedieť, o aký nevhodný e-mail sa jedná a tento dôvod je nezameniteľný. Súd nepovažoval za podstatné, či žalobca bol oboznámený s Kódexom správania užívateľského zamestnávateľa, keďže odoslaním e-mailu s predmetným obsahom porušil základné povinnosti zamestnanca upravené priamo v Zákonníku práce a to v čl. 2 základných zásad, porušil povinnosť upravenú v § 81 Zákonníka práce pracovať zodpovedne a riadne, ako aj základné povinnosti zamestnanca uvedené v pracovnom poriadku, s ktorým bol oboznámený. Žalobca sa zaslaním e-mailu s obsahom vulgarizmu „B.“ dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny. Vedel, že pracuje v zahraničnej spoločnosti s celosvetovou pôsobnosťou, vzhľadom na dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie a vek, musel predpokladať, čo môže nevhodná e-mailová komunikácia s použitím vulgarizmu popísaného typu vyvolať, keď svoju odpoveď zaslal na e-mail všetkým jeho pôvodným adresátom aj odosielateľovi. Z uvedených dôvodov súd prvého stupňa návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamietol ako nedôvodný, v dôsledku čoho sa stalo bezpredmetným zaoberať sa uplatnenými mzdovými nárokmi z neplatného skončenia pracovného pomeru a preto aj v tejto časti súd žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., keď procesne úspešný žalovaný si uplatnil trovy právneho zastúpenia.

Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 5. augusta 2014 sp. zn. 14 Co 447/2012 rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o zamietnutí žaloby v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 8. decembra 2010 je neplatné. Vo výroku o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy a vo výroku o trovách konania rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Svoje rozhodnutie právne neodôvodnil. Na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je neplatné, keď súd prvého stupňa síce správne posúdil, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dostatočne formulovaný v liste z 8. decembra 2010, pretože vzhľadom na všetky okolnosti prípadu je nesporné, že v čase, kedy bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru tento presne vedel, z akého dôvodu s ním žalovaný okamžite končí pracovný pomer. Nestotožnil sa však s názorom súdu prvého stupňa v otázke existencie závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, pretože túto otázku je potrebné posudzovať prísne podľa okolností konkrétneho prípadu. Žalobca porušil pracovnú disciplínu odoslaním e-mailu obsahujúcim jedinú vetu: „B.C....?“. Nevhodnosť obsahu svojho emailu si uvedomil a svojim nadriadeným sa zaň ospravedlnil. Vzhľadom na dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru (nevhodný obsah e-mailu) považoval odvolací súd pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny za dôležité, aby bolo verifikované nielen komu bol e-mail doručený, ale aj koho sa po jeho prečítaní subjektívne dotkol. Podľa tvrdení žalovaného vyvolal e-mail hromadné pobúrenie, ale akému okruhu osôb, ani počet osôb, v ktorých mal vyvolať pobúrenie, v konaní nebolo preukázané, okrem centrály v U., čo vyvolalo spätnú reakciu manažéra, ktorý vyslovil, že od žalobcu už poskytovanie akýchkoľvek služieb nepožadujú a žiadali, aby toto stanovisko dali vedieť aj zamestnávateľskej agentúre (žalovanému). Zo svedeckej výpovede Z. vyplynulo, že pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa rozhodol sám žalovaný z dôvodu obavy zo straty dôležitého partnera – spoločnosti A.. Táto obava však nebola objektívne ničím podložená. Reálnosť hrozby straty dlhoročného partnera pre jedinú nevhodnú e-mailovú komunikáciu zamestnanca považuje odvolací súd za zveličenú, keď svedkyňa potvrdila, že situáciu mohli riešiť aj preradením žalobcu k inému užívateľskému zamestnávateľovi. K takému kroku, ani k podaniu výpovede, ako miernejšieho postihu voči zamestnancovi však nepristúpili. Vzhľadom na osobu žalobcu, jeho doterajšie riadne plnenie pracovných povinností, ako aj okolnosti daného prípadu (skratová reakcia ktorá však nespôsobila žiadnu škodu), nemožno podľa názoru odvolacieho súdu považovať konanie za také závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by odôvodňovalo skončiť s ním pracovný pomer týmto najprísnejším

spôsobom – okamžite, keďže v konaní nebolo preukázané akékoľvek iné porušenie, či už pracovnej disciplíny alebo pracovných povinností a žalobca bol radový zamestnanec na úseku účtovníctva, ktoré odôvodňuje menej prísne nazeranie na porušenie pracovnej disciplíny odoslaním predmetného e-mailu a išlo o jednorazové vybočenie, nešlo o pravidelné zásahy alebo dlhší čas trvajúce konanie. Okrem toho sa žalobca za toto svoje konanie ospravedlnil, čo minimálne osvedčuje jeho následný postoj - ľútosť nad neadekvátnym konaním. Odvolací súd zdôraznil, že v konaní nebol preukázaný závažný následok konania pre žalovaného, ani pre užívateľského zamestnávateľa, s výnimkou vyjadrenia manažéra z U., teda nebolo preukázané, že by tento e-mail bol doručený osobám, ktoré by ho zobrali na zreteľ a vyjadrili svoje negatívne stanovisko. V záujme zachovania práva účastníkov na riadny tzv. dvojinštančný proces napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa v jeho výroku týkajúcom sa mzdového nároku podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p., ako aj vo výroku o náhrade trov konania zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný. Navrhol zrušiť napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Namietal, že postupom súdu mu bola odňatá možnosť konať pred súdom (§ 237 písm. f/ O.s.p.), konanie je postihnuté inou vadou konania, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.), pretože rozhodnutie vychádza zo skutkového zistenia, ktoré nemá v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní a rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Uviedol, že nesúhlasí so závermi odvolacieho súdu, ktorý sa uchýlil ku konštatovaniam, ktoré z dokazovania nevyplývajú a sú tak svojvoľnými závermi súdu o tom, že žalobca konal len skratovo a zbrklo, bez konkrétneho úmyslu. Za irelevantnú považoval otázku pracovného zaradenia žalobcu, pretože spôsobom, akým sa správal žalobca, sa nemôže správať ani upratovačka a tiež to, či predmetný e-mail bol doručený len spoločnosti A. alebo aj iným osobám, ktoré by vyjadrili k nemu negatívne stanovisko, keďže predmetom konania nie je náhrada škody alebo poskytnutie primeraného zadosťučinenia za poškodenie dobrej povesti. Za subjektívne a svojvoľné považuje aj hodnotenie odvolacím súdom následkov, ktoré e-mail vyvolal a čo si o ňom mysleli radoví zamestnanci. Podľa žalovaného súdu neprináleží ako zveličenej hodnotiť reálnosť hrozby straty dlhoročného obchodného partnera, ani považovať použitý výraz „B.“ za používaný v bežnej komunikácii, najmä ak takýto názor nemá oporu vo vykonanom dokazovaní. Na základe uvedených skutočností považuje rozhodnutie odvolacieho súdu za nesprávne, naviac z napadnutého rozsudku odvolacieho súdu

nie je zrejmé, na podklade akých dôkazov a zistení došiel k jednotlivým konštatovaniam, ktoré sú svojvoľnými závermi spôsobujúcimi nepreskúmateľnosť rozsudku, pre ktorý dôvod voči nemu žalovaný nemôže náležite reagovať, a teda je mu odňatá možnosť konať pred súdom v zmysle § 237 písm. f/ O.s.p. Zároveň žiadal odložiť vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia.

Žalobca v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol potvrdiť napadnutý rozsudok (zrejme dovolanie zamietnuť – pozn. dovolacieho súdu), keď sa s napadnutým rozsudkom v jeho výroku stotožňuje napriek čiastkovým záverom odvolacieho súdu. Za nesprávne považuje konštatovanie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je dostatočne určité z hľadiska § 70 Zákonníka práce. Rozsudok odvolacieho súdu však považuje za vecne správny, keď závery odvolacieho súdu vyplývajú z dokazovania a starostlivého posúdenia, a v žiadnom prípade nemôže ísť o svojvoľné a nepreskúmateľné rozhodnutie odvolacieho súdu. Odvolací súd riadnym spôsobom využil svoje oprávnenia podľa § 132 O.s.p. a vykonané dôkazy vyhodnotil vlastnou starostlivou a zákonnou úvahou.

Najvyšší súd Slovenskej republiky nezistil splnenie predpokladov pre odloženie vykonateľnosti napadnutého rozsudku v zmysle § 243 O.s.p. a v súlade s ustálenou praxou tohto súdu o tom nevydal samostatné rozhodnutie.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací [§ 10a ods. 1 O.s.p. (poznámka dovolacieho súdu: v ďalšom texte sa uvádza Občiansky súdny poriadok v znení pred 1. januárom 2015)] po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že ho treba zrušiť.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutie odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.).

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

V zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 veta druhá O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. Dovolateľ existenciu väd konania uvedených v § 237 písm. a/ až e/ a g/ O.s.p. netvrdil a existencia takejto vady nebola dovolacím súdom ani zistená.

Dovolací súd sa osobitne zaoberal existenciou vady uvádzanej v dovolaní spočívajúcej v tom, že sa dovolateľovi, ako účastníkovi konania odňala možnosť konať pred súdom v zmysle ustanovenia § 237 písm. f/ O.s.p.

Podľa ustanovenia § 237 písm. f/ O.s.p. je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom.

Vada konania vymedzená v citovanom ustanovení § 237 písm. f/ O.s.p. je vo svojej podstate porušením základného práva účastníka súdneho konania na spravodlivý proces, ktoré právo zaručujú v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky okrem zákonov aj čl. 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí ČSFR č. 209/1992 Zb.). Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (napr. Ruiz Torija c/a Španielsko z 9. decembra 1994, Sériá A, č. 303-A) a Ústavného súdu Slovenskej republiky (nález z 12. mája 2004 sp. zn. I. ÚS 226/03), treba za porušenie práva na spravodlivé súdne konanie považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Požiadavky na riadne odôvodnenie rozsudku súdu vo vnútroštátnych podmienkach Slovenskej

republiky ustanovuje § 157 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého v odôvodnení rozsudku 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 ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil; dbá pritom aj na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva účastníka konania na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vporiada i so špecifickými námietkami účastníka. Porušením uvedeného práva účastníka na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia právom predvídaným spôsobom) odníma možnosť náležite, skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu (v rovine polemiky s jeho dôvodmi) v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov a teda sa mu odníma možnosť konať pred súdom.

Po preskúmaní veci dospel dovolací súd k záveru, že odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu nezodpovedá ustanoveniu § 157 ods. 2 O.s.p.

Súd prvého stupňa po ustálení skutkového stavu zisteného na základe vykonaného dokazovania uplatnený nárok žalobcu ako nedôvodný v celom rozsahu zamietol, keď zistil splnenie dôvodov, ktoré oprávňovali zamestnávateľa (žalovaného) skončiť pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením podľa § 68 ods. písm. b/ Zákonníka práce a tiež splnenie požiadavky obsahového vymedzenia dôvodov v zmysle § 70 Zákonníka práce v písomnom prejave.

Odvolací súd jeho rozhodnutie zmenil z dôvodu, že žalobca pracovnú disciplínu neporušil závažným spôsobom. Opisným spôsobom uviedol svoje úvahy prečo nepovažuje porušenie pracovnej disciplíny žalobcom za závažné, a vôbec nevysvetlil, prečo dôvod okamžitého skončenia uvedený v písomnom prejave považuje za dostatočne a jasne formulovaný. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu však nie je možné zistiť, podľa ktorého ustanovenia ktorého právneho predpisu predmetnú vec posúdil, pretože jeho odôvodnenie neobsahuje žiaden odkaz na použitý právny predpis.

Podľa § 211 ods. 2 O.s.p., ak tento zákon neustanovuje inak, pre konanie na odvolacom súde platia primerane ustanovenia o konaní pred súdom prvého stupňa.

Pri zmene rozhodnutia podľa § 220 O.s.p. odvolací súd svojím rozhodnutím nahrádza rozhodnutie súdu prvého stupňa, preto jeho rozhodnutie musí obsahovať úplné a výstižné odôvodnenie a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. I odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu musí obsahovať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozsudku. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podradil zistený skutkový stav. Takéto odôvodnenie právnych záverov je osobitne nevyhnutné vtedy, keď odvolací súd mení rozsudok súdu prvého stupňa (§ 220 O.s.p.) z dôvodu, že nepovažuje za správne právne posúdenie veci súdom prvého stupňa, teda vtedy, keď súd prvého stupňa podľa jeho právneho názoru nepoužil správny (náležitý) právny predpis, nesprávne ho interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Právu na spravodlivý proces zodpovedá povinnosť súdu riadne odôvodniť svoje rozhodnutie a v tom rámci sa adekvátne, čo do myšlienkových konštrukcií, racionálne a logickým spôsobom vypoariadať so všetkými dôkazmi a skutočnosťami dôležitými pre posúdenie veci.

Zákonom požadované riadne a presvedčivé odôvodnenie písomnej formy rozsudku (§ 157 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 211 O.s.p.) nie je len formálnou požiadavkou, ktorou sa má zamedziť vydaniu obsahu nezdôvodnených, nepresvedčivých alebo neurčitých a nezrozumiteľných rozsudkov, ale má byť v prvom rade prameňom poznania úvah súdu tak v otázke zisťovania skutkového stavu veci, ako aj v právnom posúdení veci. Účelom odôvodnenia rozsudku je predovšetkým preukázať správnosť rozsudku, ale súčasne musí byť i prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutí v konaní o riadnom alebo mimoriadnom opravnom prostriedku, t.j. musí byť preskúmateľné.

Dovolací súd považuje za potrebné navyiac zdôrazniť, že prejednávanú vec je treba posudzovať aj v súčasnej dobe – vzhľadom k tomu, že žalovaný okamžite zrušil so žalobcom pracovný pomer listom z 8. decembra 2010, ktorý bol žalobcovi doručený toho istého dňa,

podľa zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2010, t.j. do dňa, než nadobudli účinnosť zákony č. 48/2011 Z.z., č. 257/2011 Z.z., č. 406/2011 Z.z., č. 257/2011 Z.z., 512/2011 Z.z., č. 251/2012 Z.z., č. 252/2012 Z.z., č. 345/2012 Z.z., č. 361/2012 Z.z., č. 233/2013 Z.z., č. 58/2014 Z.z., č. 103/2014 Z.z., č. 183/2014 Z.z., č. 307/2014 Z.z., č. 14/2015 Z.z., č. 61/2015 Z.z., č. 14/2015 Z.z. a č. 61/2015 Z.z..

Z odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu nie je možné zistiť, z ktorých ustanovení ktorého zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal pri svojom rozhodovaní.

Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd dospel k záveru, že odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu nezodpovedá požiadavke na riadne a presvedčivé odôvodnenie súdneho rozhodnutia, čo malo za následok porušenie práva dovolateľa na spravodlivé súdne konanie a odňatie možnosti konať pred súdom v zmysle § 237 písm. f/ O.s.p.

Dovolací súd sa vzhľadom na zákonnú povinnosť a tiež vzhľadom na obsah dovolania zaoberal i tým, či konanie bolo postihnuté vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). Dospel k záveru, že konanie odvolacieho súdu je takou (inou) vadou postihnuté.

Nakoľko z obsahu dôvodov dovolania vyplýva, že odvolací súd vykonané dôkazy nesprávne vyhodnotil, dovolací súd pri zisťovaní existencie tejto vady konania vychádzal zo zákonných ustanovení upravujúcich hodnotenie dôkazov.

Podľa § 132 O.s.p. dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo včítane toho, čo uviedli účastníci.

Podľa § 153 ods. 1 O.s.p. súd rozhodne na základe skutkového stavu zisteného z vykonaných dôkazov, ako aj na základe skutočností, ktoré neboli medzi účastníkmi sporné, ak o nich alebo o ich pravdivosti nemá dôvodné a závažné pochybnosti.

Odvolací súd založil svoje rozhodnutie o závažnosti porušenia pracovnej disciplíny žalobcom v podstate na konštatovaní nepremyslenosti konania a zbrklej reakcie, bez konkrétneho úmyslu.

Podľa ustálenej súdnej praxe okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným opatrením; zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti považovať za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho ďalej zamestnával. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti musí prihliadnuť na osobu zamestnanca, ním zastávanú funkciu, jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, mieru zavinenia zamestnanca.

Odvolací súd nedôvodnosť použitia tohto výnimočného opatrenia zdôvodnil len tou skutočnosťou, že žalobca konal nepremyslene a zbrklo, za čo sa ospravedlnil, avšak bez akéhokoľvek právneho zdôvodnenia, bez uvedenia, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ich interpretácie a prečo pod tieto ustanovenia podradil zistený skutkový stav.

V prejednávanej veci bolo zrejmé, že žalovaný so žalobcom listom z 8. decembra 2010 okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že porušil kódex správania jeho užívateľského zamestnávateľa (A.A.) nevhodným spôsobom e-mailovej komunikácie.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie právnych povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažným spôsobom) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru je pritom odôvodnené vtedy, ak tu boli také okolnosti, z ktorých vyplývalo, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej lehoty.

Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo predpisom, ktoré tak prenecháva súdu, aby podľa vlastnej úvahy v každom jednotlivom prípade sám vymedzil hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu konkrétnych okolností. Pri posúdení, či zamestnanec porušil povinnosť vyplývajúcu z právnych predpisov vzťahujúcich sa k ním vykonávanej práci menej alebo viac závažne, zákon nestanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať. V zákonníku práce nie je pojem závažného, resp. menej závažného porušenia pracovnej disciplíny definovaný. Súd tak môže pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny prihliadnúť k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastával, k jeho doterajšiemu postoju pri plnení pracovných úloh, k času a situácii, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod. Zákon tak ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval. Zároveň treba mať na zreteli, že vo vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca je nevyhnutná vzájomná dôvera, spoľahlivosť zamestnanca a jeho poctivosť v zmysle § 81 Zákonníka práce.

Na základe uvedeného sú potom skutkové a na ne nadväzujúce právne závery odvolacieho súdu zatiaľ predčasné, pretože odvolací súd v tomto smere dostatočné dokazovanie zatiaľ nevykonal.

Uvedená skutočnosť, že v konaní došlo k procesnej vade podľa § 237 písm. f/ O.s.p. a tzv. inej vade § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p., je okolnosťou, pre ktorú musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie vždy zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnými procesnými vadami, nemôže byť považované za správne.

Pokiaľ dovolateľ ako dovolací dôvod uvádzal nesprávne právne posúdenie veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), dovolací súd uvádza, že napadnutý rozsudok nemohol v dovolacom konaní podrobiť prieskumu z hľadiska správnosti zaujatých právnych záverov vzhľadom na už spomenuté vady, z dôvodu ktorých rozhodnutie odvolacieho súdu nie je pre toto posúdenie dostatočným podkladom.

Dovolací súd z dôvodov vyššie uvedených zrušil napadnutý rozsudok a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 243b O.s.p.) bez toho, aby pristúpil k posúdeniu opodstatnenosti námietky dovolateľa, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného aj dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

**P o u č e n i e :** Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 27. októbra 2015**

**JUDr. Edita B a k o š o v á, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Lenka Pošová