

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 8CoPr/6/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4215217754  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 11. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Pogranová  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4215217754.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jarmily Pogranovej a sudcov JUDr. Vladimíra Novotného a JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. v právnej veci žalobcu: O. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom P., P. XXX/XX, zastúpený: Advokátska kancelária JUDr. Roman BLAŽEK, s.r.o., IČO: 36 721 123, so sídlom Komárno, Pohraničná 4, proti žalovanému: Centrál, n.o., IČO: 45 734 381, so sídlom Zlatná na Ostrove, č. 258, zastúpený: Dr. Máriou Lubuškiová, advokátka so sídlom Komárno, Pohraničná 889/1, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Komárno č. k. 8Cpr/2/2015-154 zo dňa 28. marca 2018, jednohlasne takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **m e n í** tak, že **u r č u j e**, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu dané listom žalovaného zo dňa 07.09.2015 **j e n e p l a t n é**.

Odvolací súd **p r i z n á v a** žalobcovi proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorého nároku rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Komárno ako súd prvej inštancie rozhodol tak, že súd žalobu zamietla, žalovaný má nárok voči žalobcovi na náhradu trov konania prvoinštančného a odvolacieho konania vo výške 100%. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil s poukazom na ustanovenia § 68 ods.1 písm. b), ods. 2, § 70, § 77, § 81 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len Zákonník práce) a dospel k záveru, že žaloba žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením nie je dôvodne podaná. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobca sa žalobou zo dňa 05.10.2015 domáhal, aby súd určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru dané listom žalovaného zo dňa 07.09.2015 žalobcovi. Žalobca uviedol, že u žalovaného pracoval od 13.02.2014 ako zdravotnícky asistent. Žalovaný mu listom zo dňa 07.09.2015 (doručený bol 10.09.2015) dal okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny - konzumácia alkoholických nápojov v čase medzi 14.00 hod. a 18.00 hod. dňa 27.08.2015, ako aj opustenie pracoviska pred ukončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hod. Výpoveď považuje žalobca za neplatnú, lebo uvedený dôvod nie je pravdivý, lebo je to výmysel riaditeľky, on nikdy alkohol na pracovisku nepožíval, z práce skôr neodišiel. Nevedel o tom, že je zvolávaná kontrola. O 18.45 hod. sa išiel sprchovať a o 19.05 hod. alebo 19.10 hod. opustil pracovné miesto. Žalovaný uviedol, že žiada žalobu zamietnuť. Riaditeľke žalovaného, ktorá čerpala dovolenku bola telefonicky nahlásená sťažnosť, že službukonajúci zamestnanci konzumujú alkoholické nápoje a neposkytujú klientom starostlivosť. Následne sa ona telefonicky nakontovala na hlavnú sestru, ako aj sociálnu pracovníčku k vykonaniu kontroly. V čase vykonania kontroly žalobca odišiel zadným vchodom, opustil pracovisko. Službukonajúci zamestnanci sa priznali k požitiu alkoholu na pracovisku a usvedčili aj žalobcu k týmto skutočnostiam. Toto jeho správanie napĺňalo skutkové náležitosti na okamžité ukončenie jeho pracovného pomeru. Súd prvej inštancie vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa

08.06.2016 tak, že žalobu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca a Krajský súd v Nitre uznesením 8CoPr/8/2016-113 zo dňa 26.10.2017 rozsudok súd prvej inštancie zrušil a vrátil na ďalšie konanie s tým, aby sa vysporiadal s otázkou: či si žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju povinnosť okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov, z akých dôvodov prípadná konzumácia alkoholu žalobcom na pracovisku viedla zo strany žalovaného ako zamestnávateľa v prípade žalobcu k postupu podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP a v prípade ďalších troch zamestnancov, ktorí sa priznali k požitiu alkoholu na pracovisku viedla k miernejšiemu postihu než u žalovaného, keď súd pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku hodnotí určité konanie. Či prípadná neospravedlnená absencia žalobcu na pracovisku v čase vykonania kontroly po 18.15 hod. (menej ako jedna hodina) bola dôvodom na postup podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP, či sa jednalo o krátkodobú, jednorazovú, príp. opakovanú absenciu zo strany žalobcu, či sprchovanie sa zamestnanca počas pracovnej doby bolo tolerovanou praxou u žalovaného, či sa jednalo o ojedinelé porušenie pracovnej disciplíny, aké následky malo pre zamestnávateľa toto porušenie pracovnej disciplíny žalobcu. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalovaný so žalobcom uzavrel dňa 13.02.2014 pracovnú zmluvu s miestom výkonu práce: zariadenie sociálnych služieb Zlatná na Ostrove a s druhom práce ako zdravotnícky asistent. Žalobca sa dňa 14.02.2014 oboznámil aj s náplňou práce, čo potvrdil aj svojim podpisom. Dňa 10.09.2015 žalobca obdržal okamžité skončenie pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny - konzumácia alkoholických nápojov v čase medzi 14.00 hod. a 18.00 hod. dňa 27.08.2015, ako aj opustenie pracoviska pred ukončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hod. Skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 10.09.2015. Žalobca podal žalobu dňa 05.10.2015 teda v zákonom stanovenej lehote. Čo sa týka prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru súd poukazuje na to, že nebolo povinnosťou žalovaného, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov v zmysle § 12 ods. 2 ZP, prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu vopred so zástupcami zamestnancov a žalovaný mohol konať samostatne. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že návrh žalobcu nie je oprávnený. Zo strany zamestnávateľa - žalovaného bolo preukázané, že boli naplnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. 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, funkcia ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo 12/2008, sp. zn. 3Cdo 218/2007). Zákonník práce uvádza, že najčastejšie sa bude jednať o konanie zamestnanca, ktoré súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca, ktoré vyplývajú jednak z § 81 ZP, z iných právnych predpisov, pracovnoprávných noriem, interných pokynov a predpisov zamestnávateľa, kolektívnej zmluvy, organizačného či pracovného poriadku. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny možno považovať krátkodobú či dlhodobú absenciu zamestnanca (zavinená). Z pracovného poriadku žalovaného zo dňa 01.02.2012 (žalobca s ním bol oboznámený pri uzavretí pracovnej zmluvy dňa 13.02.2014, čl. IV. bod 7) vyplýva, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje: preukázateľné požitie a podanie alkoholických nápojov alebo iných omamných a psychotropných látok v pracovnom čase a na pracovnej ceste, odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške na prítomnosť alkoholu, neospravedlnená absencia v práci, akákoľvek neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku v pracovnom čase. Zo záznamu z vykonania kontroly dňa 27.08.2015 v čase od 18.30 hod. do 20.00 hod. vyplýva, že službukonajúci zamestnanci sa priznali, že si symbolicky pripili na narodeniny I. J.. Bola zistená neprítomnosť žalobcu na pracovisku. Z vykonaného dokazovania a hlavne z výpovedí svedkov bolo preukázané, že žalobca si symbolicky pripil na narodeninovej oslave svojej príbuznej a zároveň kolegyne (všetkými prítomnými bolo preukázané, že žalobca sa pripil). Túto skutočnosť pripustil aj žalobca, že išlo o jeden pohár poldeci líkéru. Je síce pravdou, že ostatní zamestnanci, ktorí tento alkohol konzumovali boli zo strany žalovaného miernejšie postihnutí než žalobca, ale dve zamestnankyne nemali ani len ústne upozornenie a ďalšie už ústne napomenutie mali, tak dostali písomné upozornenie. Taktiež bolo preukázané, že sa žalobca na pracovisku v čase kontroly nenachádzal (on svoje tvrdenie, že sa sprchoval ničím nepreukázal), nemal ani auto na pracovisku, keďže do práce chodil autom. Žalobca na túto skutočnosť síce žiadal vypočuť E. R., súd však výpoveď tohto svedka považoval za účelovú. Svedok pracoval u žalovaného, teraz už nepracuje. Je diskutabilné, prečo tohto svedka žalobca v čase, keď navrhoval iných svedkov k svojim tvrdeniam pred prvým rozhodnutím vo veci, nenavrhol ho vypočuť, keď žalobca už v tom čase musel vedieť, k akej skutočnosti by sa mal svedok vyjadriť. Aj keby bol žalobca

preukázal, že sa sprchoval, tak sa sprchoval v pracovnom čase a nie po jeho ukončení (pracovný čas bol od 7,00 hod. do 19,00 hod.). Taktiež bolo preukázané, že neodovzdal zmenu (čo vyplýva aj z jeho náplne práce zdravotníckeho asistenta), absencia žalobcu na pracovisku mohla mať fatálne dôsledky. Dokonca na poschodí, kde mal žalobca (spolu s kolegami) službu, išlo o 54 ležiacich klientov. Je len šťastím, že žiadnemu klientovi sa nič nestalo, avšak keby boli v ohrození života, absencia žalobcu na pracovisku by mohla mať fatálne následky vzhľadom na to, o aké zariadenie ide na strane žalovaného (sociálna starostlivosť). Túto absenciu žalobcu (aj keď v rozsahu menej než jedna hodina) nie je možné tolerovať. Z výpovede svedkov vyplynulo, že u žalobcu nešlo o ojedinelé porušenie pracovnej disciplíny (časté telefonovanie, intímny vzťah v práci, fajčenie, sprchovanie sa v pracovnom čase). Na základe vyššie uvedených záverov súd žalobu zamietol, pretože mal za to, že žalobca hrubo porušil pracovnú disciplínu požitím alkoholických nápojov, ak keď len symbolicky, opustil pracovisko bez súhlasu nadriadeného, neodovzdal zmenu. S poukazom na ustanovenia § 262 ods. 1, § 255 ods. 1 CSP súd priznal nárok na náhradu trov konania podľa žalovanému vo výške 100% s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd obsadený súdnym úradníkom samostatným uznesením v zmysle ustanovenia § 262 ods. 2 CSP.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalobca. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že vyhovie žalobe žalobcu a prizná žalobcovi náhradu trov konania v celom rozsahu. Uviedol, že súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom žalobe nevyhoviel napriek právnemu názoru odvolacieho súdu. Žalobca má za to, že súd prvej inštancie sa dopustil obdobných pochybení, akých sa dopustil v predchádzajúcom rozsudku zo dňa 08.06.2016 a ktoré mu vytkol odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení zo dňa 26.10.2017. V napadnutom rozsudku sa dopustil ďalšej chyby a to tej, že sa dôsledne neriadil právnym názorom odvolacieho súdu podľa ustanovenia § 391 ods. 2 CSP vysloveným v zrušujúcom uznesení zo dňa 26.10.2017. Súd prvej inštancie sa vo svojom v poradí prvom rozsudku, ani napadnutom rozsudku nevysporiadal s otázkami, na ktoré poukázal odvolací súd v odseku 24 odôvodnenia zrušujúceho uznesenia. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku v odseku 9, strana 5, posledný odsek odôvodnenia napadnutého rozsudku opätovne poukazuje na pracovný poriadok žalovaného a v ňom uvádzané skutočnosti, ktoré považuje žalovaný za závažné porušenie pracovnej disciplíny napriek tomu, že odvolací súd v odseku 24 odôvodnenia zrušujúceho uznesenia zaujal právny názor, podľa ktorého súd pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie svojho zamestnanca. Súd prvej inštancie právny názor odvolacieho súdu nebral do úvahy opätovne. Na strane 6 odsek prvý odôvodnenia napadnutého rozsudku súd prvej inštancie spomína záznam z vykonanej kontroly dňa 27.08.2015, ale cituje z neho iba použitie alkoholu a neprítomnosť žalobcu na pracovisku, čo je v prospech žalovaného. Necituje však ďalšiu časť záznamu „prijímatelia sociálnej služby boli v poriadku, lieky mali podané, toalety boli vykonané, všetci boli na svojich izbách. Pracovisko na zdravotnom úseku bolo taktiež v poriadku. O 19.00 hod. bola služba riadne odovzdaná zamestnancom, ktorí nastúpili na nočnú zmenu Y. I. (opatrovateľka) a R. E. (opatrovateľ). Táto časť dôkazu svedčiaceho v prospech žalobcu zhodnotená nebola. Pre nedostatok dôvodov napadnutého rozsudku nie je možné zistiť prečo. V odseku 10 odôvodnenia napadnutého rozsudku súd spochybňuje vierohodnosť žalobcom navrhnutého svedka R., okrem iného tým, že nebol navrhnutý pred prvým rozhodnutím súdu. Pred prvým rozhodnutím súdu nebol navrhovaný zo strany žalovaného ani svedok O. W. R., ktorého vierohodnosť súd prvej inštancie z neznámych dôvodov nespochybnil. O možnosti fatálnych následkov nie je možné hovoriť ani v teoretickej rovine, nieto v praktickej. O. W. R. potvrdil, že na izbách sú zabudované systémy „sestra - pacient“, ktorým je možné privolať pomoc. Tiež bolo preukázané, že žalobca nebol v inkriminovanom čase na pracovisku ani sám, ani jediným pracovníkom. Klientom žalovaného preto nehrozila žiadna ujma. Žalovaný je subjektom poskytujúcim sociálne služby, ktorý chorých, na lekársku starostlivosť odkázaných klientov neprijíma. Je to domov dôchodcov, ktorí sa nevedia o seba postarať. Predmetom činnosti žalovaného je poskytovanie sociálnej starostlivosti a humanitárnej starostlivosti zabezpečením odľahčovacej služby, poskytovaním sociálnych služieb pobytového charakteru v zariadení pre seniorov, v špecializovanom zariadení a v zariadení opatrovateľskej služby nasledovného druhu, odborné činnosti: pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby, sociálne poradenstvo, sociálna rehabilitácia, ošetrovateľská starostlivosť, pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov, pracovná terapia, pomoc pri výkone opatrovníckych práv a povinností, ďalej obslužné činnosti: ubytovanie, stravovanie, upratovanie, pranie, žehlenie, údržba bielizne a šatstva, ďalšie činnosti: poskytovanie osobného vybavenia, vykonávanie nevyhnutnej základnej osobnej hygieny, poskytovanie prepravy, požičiavanie pomôcok, úschova cenných vecí, záujmová činnosť. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný

neposkytuje zdravotnú starostlivosť. O.. W. R. tiež potvrdil, že ani predtým, ani potom sa alkohol na pracovisku nepožíval, čo znamená, že to bol ojedinelý prípad. Časté telefonovanie, intímny vzťah v práci, fajčenie, sprchovanie sa v pracovnom čase, sú skutočnosťami, ktoré žalovaný začal tvrdiť až po zrušení prvého rozsudku odvolacím súdom. Ak sa uvedených skutkov žalobca skutočne dopustil a v uvedených konaniach sa malo jednať o porušenie pracovných povinností v závažnej forme, prečo to žalovaný v aktuálnom čase neriešil, prečo to neuviedol v okamžitom skončení pracovného pomeru. V odseku 11 odôvodnenia napadnutého rozsudku súd opätovne uvádza "neodovzdal zmenu", napriek tomu, že mu to odvolací súd v úvode odseku 24 odôvodnenia zrušujúceho uznesenia vytkol, čiže súd prvej inštancie právny názor odvolacieho súdu nebral opätovne do úvahy. Žalobca sa v plnej miere pridržiava svojich tvrdení uvedených vo svojom predchádzajúcom odvolaní. Zdôrazňuje najmä nasledovné, ak by sa všetko udialo tak, ako to tvrdí žalovaný, je neprípustné, aby iniciátorka narodeninovej oslavy, ktorá zabezpečila alkohol na pracovisko a ktorá ostatných kolegov alkoholom ponúkala, bola postihnutá jedným z najmiernejších postihov a to iba písomným upozornením a peňažnou pokutou a žalobca tým najprísnejším z možných. Obdobne je to aj s ostatnými kolegyňami. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru nebol požitý alkohol, ale skutočnosť, že žalobca predčasne opustil pracovisko (výpoveď svedkyne I. J.). Má to aj logiku, nakoľko tie pracovníčky, ktoré iba pili alkohol, okamžité skončenie nedostali, iba žalobca, ktorý aj predčasne opustil pracovisko. A to nebolo o cca 18.15 hod., ako je to uvedené v napadnutom okamžitom skončení, ale medzi 18.30 a 18.40 hod. (výpoveď svedkyne I. J. a L. Q.). Súd prvej inštancie síce poukázal na dve rozhodnutia Najvyššieho súdu, v tých sa však riešili úplne odlišné skutkové okolnosti- školské vysvedčenie a predaj cestovných lístkov. Tým sa odklonil bez dôkladného odôvodnenia od ustálenej rozhodovacej praxe, ktorou je rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/74/2008 z 29.09.2009. Žalobca údajne meškal iba 20 minút. Súd prvej inštancie sa odklonil aj od stanoviska Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/17/2011 zo dňa 14.06.2011. S poukazom na judikát č. R 65/1973 zošit č. 9 strana 5025 zdôraznil, že za tento delikt bol danému pracovníkovi znížený plat o 10% ma dobu 3 mesiacov a napadnuté okamžité skončenie je s týmto postihom neporovnateľné. S poukazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/1406/2008 zo dňa 22.1.2009 a Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/39/98 uviedol, že je zrejmé, že tento prípad sa s prípadom žalobcu nedá ani zďaleka porovnať. Súd prvej inštancie nebral do úvahy, že žalovaný konal v rozpore so spomínaným stanoviskom Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/17/2011. V danom prípade sa jedná o nasledovné konkrétne okolnosti: 1. osoba zamestnanca - skúsený zdravotnícky zamestnanec, 2. jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností - podľa výpovede riaditeľky na pojednávaní dňa 08.06.2016 „on bol skúsený zdravotnícky zamestnanec, plnil si svoje úlohy, čo mu bolo zverené“. Jej tvrdenia o zanedbávaní povinností sú v rozpore s výpoveďou svedkyne L. Q., ktorá uviedla, „potom sme ešte s navrhovateľom pokúpali troch ľudí, on mi pomohol, lebo vedel, že mám ešte ďalší deň službu. Ja som bola rada, že pracoval so mnou, bol svedomitý. Boli sme radi, že tam máme mužov, mali sme ťažké prípady. Neodmietol pomôcť.“ 3. Spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností - pol deci likéru a 20 minút absencie. 4. Situácia, v ktorej k porušeniu došlo - pol deci likéru, svedkyňa R. P. „Boli sme v miestnosti pri ošetrovni. Mohli nás vidieť klienti, ale vtedy boli ticho, boli na vzduchu, robili si toalety“. 20 minút absencie na konci zmeny. 5. Dôsledky porušenia pre zamestnávateľa - neboli zistené, ani tvrdené. 6. Či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu - nebolo zistené, ani tvrdené. Súd prvej inštancie nedal odpoveď na všetky právne významné skutočnosti, ktoré v konaní vyšli najavo. V poslednej vete štvrtého odseku strany 5 odôvodnenia napadnutého rozsudku vytyka žalobcovi, že neodovzdal zmenu. Toto konštatovanie je v rozpore s obsahom záznamu o vykonaní kontroly (č. I. 54 spisu), kde sa uvádza, že služba bola riadne odovzdaná. Vždy odovzdával službu iba jeden pracovník. Nehovoriac o tom, že táto skutočnosť nebola uvedená v okamžitom skončení. Každý obyvateľ má k dispozícii zvonček v prípade, ak chce privolať pomoc. Ak by sa také stalo, bolo tam dosť kolegyň žalobcu, ktoré by mohli pomôcť. V krajnom prípade kolegyne na poschodí vedeli, že sa žalobca išiel sprchovať a mohli ho zavolať. Taktiež sa vôbec súd nezaoberal listom Inšpektorátu práce zo dňa 09.12.2015. Z neho vyplýva, že žalovaný porušoval svoje povinnosti voči žalobcovi a nie opačne. V konaní nebolo preukázané požívanie alkoholu pred obyvateľmi a rodinnými príslušníkmi, ako je to uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Celý spor bol vyvolaný z pomsty riaditeľky. Svedčí o tom obsah jej výpovede, ktorý je v príkrom rozpore s výpoveďami ostatných svedkov, ktoré rozpory neboli súdom prvej inštancie odstránené.

3. Žalovaný sa v písomnom podaní zo dňa 28.05.2018 vyjadril k podanému odvolaniu žalobcu. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil podľa § 387 ods.1 CSP ako vecne správny a priznal žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Uviedol, že žalobca vo svojom odvolaní vytyka súdu prvej inštancie, že v odseku 10. odôvodnenia rozsudku

spochybňuje vierohodnosť žalobcom navrhnutého svedka E. R.. K uvedenému žalovaný poukázal na ustanovenie § 191 ods.1 CSP. Tvrdenia žalobcu v odvolaní, že klientom žalovaného nehrozila žiadna ujma, pretože na izbách sú zabudované systémy „sestra -pacient“, že na pracovisku v inkriminovanom čase žalobca nebol sám a nebol jediným pracovníkom, sú irelevantné. Tieto tvrdenia žalobcu sú iba jeho subjektívnym pohľadom, ospravedlnením osobného zlyhania žalobcu, zľahčovaním jeho závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bolo v konaní dostatočne žalovaným preukázané. K poznámke žalobcu v odvolaní, že „žalovaný neposkytuje zdravotnú starostlivosť“, žalovaný uvádza, že nikdy neuvádzal a netvrdil, že je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. Žalovaný však v súvislosti so svojím predmetom činnosti a najmä charakterom pracoviska, kde bol žalobca v inkriminovanom čase zadený, uvádza, že pre svojich klientov, o ktorých starostlivosť zabezpečuje vo svojom zariadení nepretržite aj s poukazom na zdravotný stav a vek klientov, je vždy v každom čase a za každých okolností povinný zabezpečiť zdravotnú starostlivosť o svojich klientov, či už na mieste v zariadení seniorov (žalovaný zabezpečuje každodennú prítomnosť lekára v ambulancii v miestnosti nachádzajúcej sa v zariadení žalovaného), ďalej privolaním rýchlej záchranej služby alebo aj odvozom klientov do príslušných zdravotníckych zariadení a v neposlednom rade aj svojimi zamestnancami, pretože zamestnancami žalovaného sú aj zamestnanci s príslušným zdravotníckym vzdelaním. Žalobca vo svojom odvolaní zľahčuje aj svoje „meškanie“ a tvrdí, že súd sa odklonil od stanoviska Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/17/2011, ktoré zaujal vo svojom rozhodnutí 14.06.2011, pričom však v konaní bolo preukázané, že u žalovaného práve z dôvodu charakteru zamestnania (nepretržitá starostlivosť o ľudí - poskytovaním sociálnych služieb), je zo strany zamestnávateľa voči svojim zamestnancom nulová tolerancia alkoholu a nielen absencie, ale aj akéhokoľvek opustenia svojho pracoviska pred ukončením pracovnej zmeny. Vnútorný predpis žalovaného, konkrétne pracovný poriadok strana 8 a 9, druhá, jedenásta, pätnásta odrážka presne definuje, čo sa považuje u žalovaného za závažné porušenie pracovnej disciplíny a čoho sa žalobca dopustil. V konaní bolo zo strany žalovaného preukázané, že sprchovanie zamestnancov počas pracovnej doby nie je tolerovanou praxou. Navyše v konaní bolo preukázané, že u žalobcu išlo o opakované porušovanie pracovnej disciplíny. K námietkam žalobcu, že súd sa nezaoberal listom Inšpektorátu práce zo dňa 09.12.2015 uvádza, že uvedené nebolo predmetom sporu. K rozporom, ktoré uvádza žalobca v závere svojho odvolania uvádza, že súd rozpory vo výpovediach svedkov nevzhladol, žalobca na pojednávaní nenamietal žiadne rozpory vo výpovediach svedkov, ani ich na pojednávaní a v odvolaní nekonkretizuje. Tvrdenie o tom, že spor bol vyvolaný z pomsty riaditeľky, žalobca ničím nepodložil, žiadny dôkaz neoznačil.

4. Podľa § 470 ods.1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP) ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

5. Podľa § 470 ods.2 zákona č. 160/2015 Z. z. (ďalej len CSP) právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. Ak sa tento zákon použije na konania začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, nemožno uplatňovať ustanovenia tohto zákona o predbežnom prejednaní veci, popretí skutkových tvrdení protistrany a sudcovskej koncentracii konania, ak by boli v neprospech strany.

6. Dňom 01. júla 2016 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (CSP), ktorý zákon zrušil OSP a ustanovil, že platí aj pre (dovtedy) začaté konania (princíp okamžitej aplikovateľnosti), keď účinky úkonov dovtedy učinенých podľa OSP zostávajú zachované.

7. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ďalej aj ako „CSP“) po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou stranou v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP § 362 ods. 1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) za splnenie povinnosti ustanovenej v ustanovení § 219 ods. 3 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa ustanovenia § 388 CSP zmenil, keď neboli splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

8. Podľa § 388 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zmení, ak nie sú splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

9. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, ako aj z obsahu spisu dospel k záveru, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozsudku,

na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam avšak vec nesprávne právne posúdil.

10. Z obsahu spisu vyplýva, že predmetom sporu v danej právnej veci je žaloba žalobcu zo dňa 05.10.2015, ktorou sa žalobca ako zamestnanec domáhal proti žalovanému ako zamestnávateľovi určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením zo dňa 07.09.2015 daného žalovaným žalobcovi podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a náhrady mzdy podľa § 134 Zákonníka práce a to na skutkovom základe, že medzi stranami sporu vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.02.2014, žalovaný listom zo dňa 07.09.2015 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca dňa 27.08.2015 počas dennej zmeny hrubo porušil pracovnú disciplínu tým, že v čase medzi 14.00 hod. a 18.00 hod. konzumoval alkoholický nápoj a následne bez súhlasu nadriadeného opustil pracovisko pred skončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hod. Žalobca v žalobe poprel pravdivosť skutočností uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru. Žalobca k žalobe pripojil okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 a následne predložil súdu pracovnú zmluvu zo dňa 13.02.2014. Žalovaný sa vyjadril k žalobe písomným podaním zo dňa 23.11.2015, navrhol žalobu ako nedôvodnú zamietnuť dôvodiac tým, že medzi žalobcom a žalovaným vznikol pracovný pomer dňa 14.02.2014 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.02.2014, v znení dodatku č. 1 zo dňa 12.12.2014. S poukazom na čl. IV. ods. 2, 6, čl. V. ods.9, čl. VI. ods.2 pracovnej zmluvy, na pracovnú náplň žalobcu ako zdravotného asistenta zo dňa 14.02.2014, na Pracovný poriadok žalovaného na strane 8,9, na Etický kódex žalovaného čl. II, ods.2,4,8 uviedol, že žalobca dňa 27.08.2015 závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že požil alkohol na pracovisku, nezúčastnil sa na zvolanej kontrole dňa 27.08.2015, svojvoľne opustil zverené pracovisko pred ukončením pracovnej zmeny dňa 27.08.2015, čím porušil pracovnú zmluvu, náplň práce žalobcu ako zdravotníckeho asistenta dvanásť, trinásť, štrnásť odrážka, pracovný poriadok žalovaného v časti závažné porušenie pracovnej disciplíny druhá, jedenásť, pätnásť odrážka, Etický kódex zamestnancov žalovaného čl. II. ods.2,4,8, ktoré porušenie bolo preukázané jednak vykonanou kontrolou dňa 27.08.2015, jednak výpoveďou a usvedčením žalobcu ostatnými službu konajúcimi zamestnancami. Z uvedených dôvodov žalovaný skončil okamžite pracovný pomer so žalobcom dňa 07.09.2015, ktoré bolo žalobcovi doručené do vlastných rúk dňa 10.09.2015. Dôvodil tiež tým, že doručeniu okamžitého skončenia pracovného pomeru predchádzalo viacero osobných pohovorov medzi žalobcom a žalovaným, pri ktorých žalovaný upozorňoval žalobcu na nedôstojné, neetické správanie sa žalobcu na pracovisku, žalovaný mal konkrétne výhrady k nadviazaniu a udržiavaniu intímneho kontaktu žalobcu s kolegyňou na pracovisku, ku konfliktnej povahe a správaniu sa žalobcu. Žalovaný k žalobe pripojil Výpis z registra neziskových organizácií poskytujúcich všeobecne prospešné služby Okresného úradu Nitra, Odbor všeobecnej vnútornej správy zo dňa 08.06.2015, aktuálny výpis z Registra poskytovateľov sociálnych služieb vedeného na Úrade Nitrianskeho samosprávneho kraja zo dňa 20.07.2015, pracovnú zmluvu zo dňa 13.02.2014, dodatok k pracovnej zmluve č. 1 zo dňa 12.12.2014, náplň práce žalobcu: zdravotnícky asistent zo dňa 14.02.2014, pracovný poriadok žalovaného účinný dňa 15.07.2011, Etický kódex zamestnancov žalovaného zo dňa 01.02.2012. Žalovaný následne predložil súdu záznam z vykonanej kontroly zo dňa 27.08.2015 v čase od 18.30 hod. do 20.00 hod. a písomné upozornenia dané žalovaným dňa 02.09.2015 svojim zamestnancom L. Q., J. I., R. P. v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny dňa 27.08.2015 v čase medzi 13.30 hod. a 16.30 hod. tým, že si pripili alkoholický nápoj (hruškovicu) z dôvodu narodenín na I. poschodí zariadenia, čo zbadali klienti aj rodinný príslušník, ktorý to oznámil nadriadenému. Okresný súd Komárno v poradí prvým rozsudkom č. k. 8Cpr/2/2015-93 zo dňa 8.6.2016 žalobu žalobcu zamietol ako nedôvodnú s poukazom na ustanovenia § 68 ods.1, ods.2, § 77 Zákonníka práce. Na základe vykonaného dokazovania oboznámením sa s pracovnou zmluvou zo dňa 13.02.2014 v znení dodatku, s náplňou práce žalobcu, s pracovným poriadkom žalovaného, so záznamom o vykonaní kontroly, s upozornením, výsluchom účastníkov, výsluchom svedkov: I. J., Bc. G. S. A., E.. O. A., I. E., I. P., R. P., I. J., L. Q., W. P., E.. I. M. P. dospel k záveru, že zo strany žalovaného ako zamestnávateľa boli naplnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce i s poukazom na rozhodnutia NS SR sp. zn. 3Cdo 12/2008, sp. zn. 3Cdo 218/2007. Dôvodil tým, že z pracovného poriadku žalovaného zo dňa 01.02.2012 s ktorým bol žalobca oboznámený pri uzavretí pracovnej zmluvy dňa 13.02.2014, mal za preukázané, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje preukázateľné požitie a podanie alkoholických nápojov alebo iných omamných a psychotropných látok v pracovnom čase a na pracovnej ceste, odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške na prítomnosť alkoholu, neospravedlnená absencia v práci, akákoľvek neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku v pracovnom čase. Podľa záznamu z vykonania kontroly

dňa 27.08.2015 v čase od 18.30 hod. do 20.00 hod. sa službukonajúci zamestnanci priznali, že si symbolicky pripili na narodeniny I. J. a bola zistená neprítomnosť žalobcu na pracovisku. Aj s poukazom na výpovede svedkov mal za preukázané, že žalobca si symbolicky pripil na narodeninovej oslave svojej príbuznej a zároveň kolegyne a na pracovisku v čase kontroly nenachádzal. Žalobca svoje tvrdenie, že sa sprchoval ničím nepreukázal, keď nemal ani auto na pracovisku, keďže do práce chodil autom. Aj v prípade, že by bol preukázaný, že sa sprchoval, tak sa sprchoval v pracovnom čase a nie po jeho ukončení (pracovný čas bol od 7.00 hod. do 19.00 hod.). Taktiež mal za preukázané, že žalobca neodovzdal zmenu, čo vyplýva aj z jeho náplne práce zdravotníckeho asistenta. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru o nedôvodnosti žaloby, keď dospel k záveru, že žalobca hrubo porušil pracovnú disciplínu požitím alkoholických nápojov, ak keď len symbolicky, opustením pracoviska bez súhlasu nadriadeného, neodovzdaním zmeny. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd na odvolanie žalobcu uznesením č. k. 8CoPr/8/2016 - 113 zo dňa 26.októbra 2017 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Svoje rozhodnutie odôvodnil s poukazom na ustanovenia § 389 ods.1 písm. b), c) CSP a § 391 ods.1 CSP tým, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie považoval za nepreskúmateľné v takej miere, že došlo k porušeniu práva strán sporu na spravodlivý proces, prijaté skutkové a právne závery súdu prvej inštancie sú predčasné, nezodpovedajú doposiaľ vykonanému dokazovaniu, prijaté právne závery nezodpovedajú ustálenej rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v skutkovo a právne obdobných veciach. Navyiac súd prvej inštancie dospel k právnenému záveru, že žalobca aj tým svojim konaním, že neodovzdal zmenu, porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čo je v rozpore so skutkovým vymedzením dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 (na č. I. 3 spisu), čo je zo strany súdu prvej inštancie neprípustné, v rozpore so skutkovými tvrdeniami žalobcu a skutkovými závermi súdu prvej inštancie v konaní. Súd prvej inštancie sa v danej právnej veci nevysporiadal s otázkou, - či si žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju povinnosť okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov, bez ktorého predchádzajúceho prerokovania je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, - z akých dôvodov prípadná konzumácia alkoholu žalobcom na pracovisku žalovaného ako zamestnávateľa dňa 27.08.2015 (ktorú konzumáciu alkoholu žalobca v konaní pred súdom poprel, pripustil konzumáciu alkoholu v podanom odvolaní v rozsahu jeden pohár poldeci likéru dôvodiac tým, že nevie preukázať nepožitie alkoholu v rozhodnom čase) viedla zo strany žalovaného ako zamestnávateľa v prípade žalobcu k postupu podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a v prípade ďalších troch zamestnancov, ktorí sa priznali, že toho istého dňa požili pri oslave svojej kolegyne na pracovisku alkohol, viedla žalovaného ako zamestnávateľa k miernejšiemu postihu než u žalovaného, keď súd pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie svojho zamestnanca, - či prípadná neospravedlnená absencia žalobcu na pracovisku žalovaného v čase vykonania kontroly po 18.15 hodine (teda v rozsahu menej než jedna hodina) bola dôvodom pre postup žalovaného ako zamestnávateľa podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s poukazom na pracovnú náplň a druh práce žalobcu, či sa jednalo o krátkodobú, jednorazovú, príp. opakovanú absenciu zo strany žalovaného, či v prípade, že sa žalobca ako zamestnanec v čase vykonania kontroly, teda počas pracovnej doby pred odchodom z práce sprchoval, či sa jednalo o tolerovanú prax u žalovaného ako zamestnávateľa s poukazom na výpoveď žalobcu a výpoveď ostatných zamestnancov, - či vzhľadom k okolnostiam prejednávanej veci ako celku prihliadol k tomu, akým konaním žalobca porušil pracovnú disciplínu vzhľadom na charakter pracoviska na ktorom pracoval, druh práce žalobcu, ktorý vykonával, situáciu za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, celkový doterajší prístup žalobcu k plneniu si pracovných povinností, či sa jednalo o ojedinelé porušenie pracovnej disciplíny, aké následky pre zamestnávateľa malo toto porušenie pracovnej disciplíny žalobcu a pod. Odvolací súd v právnom posúdení danej právnej veci ďalej poukázal pri svojej právnej argumentácii na rozhodovacie prax Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, napr. na rozhodnutia sp. zn.1 Cdo 39/1998, sp. zn. 5 Cdo 74/2008, sp. zn. 5 Cdo 17/2011. Po zrušení veci odvolacím súdom súd prvej inštancie uznesením č. k. 8Cpr/2/2015-124 zo dňa 18.januára 2018, právoplatným dňa 09.02.2018, konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy zastavil s poukazom na ustanovenie § 145 CSP a žalovanej nepriznal nárok na náhradu trov konania s poukazom na ustanovenie § 256 ods.1 CSP. Súd prvej inštancie doplnil dokazovanie správou žalovaného, podľa obsahu ktorej v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom na pracovisku žalovaného nepôsobili zástupcovia zamestnancov, ďalej doplnil dokazovania výsluchom svedkov E. R., E.. O. A., O.. W. R., L. Y.. Následne súd prvej inštancie vydal napadnutý rozsudok.

11. Žalobca v podanom odvolaní proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie uplatnil odvolací dôvod podľa ustanovenia § 365 ods.1 písm. b), f), h) CSP.

12. Nesprávne právne posúdenie veci predstavuje právnu vadu rozhodnutia. Tento odvolací dôvod je naplnený v prípade, keď na zistený skutkový stav súd - neaplikoval príslušnú právnu normu, t.j. úplne opomenul aplikovať príslušnú právnu normu, - aplikoval nesprávnu právnu normu, t.j. namiesto príslušnej právnej normy aplikoval normu inú, - obsah správnej právnej normy nesprávne interpretoval, alebo - správne zvolenú a správne interpretovanú právnu normu nesprávne aplikoval.

13. Súdne rozhodnutie trpí skutkovými vadami, ak bol nesprávne vytvorený jeho skutkový základ. Táto nesprávnosť môže byť spôsobená chybným vyhodnotením návrhov na vykonanie dôkazov, nesprávnym vyhodnotením vykonaných dôkazov, alebo predpokladom „dotvorenia“ skutkového stavu ďalšími prípustnými prostriedkami procesnej obrany, či prostriedkami procesného útoku.

14. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

15. Podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

16. Okamžite môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ, a to len na základe taxatívne vymedzených dôvodov v ZP, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa považuje za výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Pri zohľadnení ustálenej judikatúry českých súdov je možné konštatovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby (porovnaj rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1483/2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003). Charakter a ani druhy jednotlivých situácií nemožno paušalizovať. Dalo by sa uvažovať, že za takéto situácie možno považovať prípady, kedy v dôsledku konania, prípadne nekonania zamestnanca je vážne narušená dôvera medzi účastníkmi pracovného pomeru, správanie sa zamestnanca ohrozuje život a zdravie spoluzamestnancov (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2134/2003), prípadne negatívne ovplyvňuje dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, alebo ak hrozí alebo je spôsobená škoda veľkého rozsahu. Čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, závisí od posúdenia zamestnávateľa (je však preskúmateľné súdom v prípade súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru). Stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, a taktiež prihliada aj na osobu zamestnanca. Zamestnávateľ musí preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Ak ide skutočne o závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ má možnosť rozhodnúť sa, či v prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom zvolí výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného 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 do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru, ak táto bola prijatá. Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 17/2011). V prípade dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je postačujúce len preukázateľné zistenie porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, pričom toto porušenie s ohľadom na všetky okolnosti musí byť takej intenzity, že ho objektívne možno označiť za závažné. Na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z tohto dôvodu nemá vplyv, akým konaním zamestnanec naplnil skutkovú podstatu trestného činu, a či toto jeho konanie súviselo s výkonom povolenia zamestnanca u zamestnávateľa. Úmyslom zákonodarcu bolo

umožniť zamestnávateľovi ukončiť záväzkovoprávny vzťah so zamestnancom, ktorý je delikventom, bez ohľadu na súvislosť protiprávnej činnosti zamestnanca a výkonom práce u zamestnávateľa. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Zo súdnej praxe vyplýva, že závažnosť musí byť daná objektívne a nestačí, že porušenie určitých pracovných povinností označí zamestnávateľ ako závažné, a to ani v prípade, že tak učiní vo svojom internom predpise, s ktorým zamestnanca preukázateľne oboznámi ešte predtým, ako dôjde k porušeniu predmetnej pracovnej povinnosti zamestnancom. Za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom možno považovať napríklad opakovanú neospravedlненú neprítomnosť v práci a pod. V prípade dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je postačujúce, aby zamestnávateľ preukázal, že porušenie pracovnej povinnosti bolo zavinené zamestnancom. V tomto prípade stačí aj zavinenie z nedbanlivosti.

17. Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

18. Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia 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.

19. Podľa § 70 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

20. Podľa § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

21. Súd prvej inštancie v danej právnej veci v otázke právneho posúdenia veci spornej otázky neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce (ktorá je predmetom odvolacieho konania) zaujal právny názor s poukazom na ustanovenia § 68 ods.1 písm. b), ods.2, § 77, § 81 Zákonníka práce, že zo strany žalovaného bolo preukázané, že boli naplnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď z pracovného poriadku žalovaného zo dňa 01.02.2012 (žalobca s ním bol oboznámený pri uzavretí pracovnej zmluvy dňa 13.02.2014, čl. IV. bod 7) vyplýva, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje: preukázateľné požitie a podanie alkoholických nápojov alebo iných omamných a psychotropných látok v pracovnom čase a na pracovnej ceste, odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške na prítomnosť alkoholu, neospravedlненная absencia v práci, akákoľvek neospravedlненная neprítomnosť na pracovisku v pracovnom čase a zo záznamu z vykonania kontroly dňa 27.08.2015 v čase od 18.30 hod. do 20.00 hod. vyplýva, že službukonajúci zamestnanci sa priznali, že si symbolicky pripili na narodeniny I. J. a bola zistená neprítomnosť žalobcu na pracovisku. Z

vykonaného dokazovania a hlavne z výpovedí svedkov bolo preukázané, že žalobca si symbolicky pripil na narodeninovej oslave svojej príbuznej a zároveň kolegynke (všetkými prítomnými bolo preukázané, že žalobca sa pripil). Túto skutočnosť pripustil aj žalobca, že išlo o jeden pohár poldeci likéru. Je síce pravdou, že ostatní zamestnanci, ktorí tento alkohol konzumovali boli zo strany žalovaného miernejšie postihnutí než žalobca, ale dve zamestnankyne nemali ani len ústne upozornenie a ďalšie už ústne napomenutie mali, tak dostali písomné upozornenie. Taktiež bolo preukázané, že sa žalobca na pracovisku v čase kontroly nenachádzal (on svoje tvrdenie, že sa sprchoval ničím nepreukázal), nemal ani auto na pracovisku, keďže do práce chodil autom. Aj keby bol žalobca preukázal, že sa sprchoval, tak sa sprchoval v pracovnom čase a nie po jeho ukončení (pracovný čas bol od 7.00 hod. do 19.00 hod.). Taktiež bolo preukázané, že neodovzdal zmenu (čo vyplýva aj z jeho náplne práce zdravotníckeho asistenta), absencia žalobcu na pracovisku mohla mať fatálne dôsledky. Dokonca na poschodí, kde mal žalobca (spolu s kolegami) službu, išlo o 54 ležiacich klientov. Je len šťastím, že žiadnemu klientovi sa nič nestalo, avšak keby boli v ohrození života, absencia žalobcu na pracovisku by mohla mať fatálne následky vzhľadom na to, o aké zariadenie ide na strane žalovaného (sociálna starostlivosť). Túto absenciu žalobcu (aj keď v rozsahu menej než jedna hodina) nie je možné tolerovať. Z výpovede svedkov vyplynulo, že u žalobcu nešlo o ojedinelé porušenie pracovnej disciplíny (časté telefonovanie, intímny vzťah v práci, fajčenie, sprchovanie sa v pracovnom čase). Na základe vyššie uvedených záverov súd žalobu zamietol, pretože mal za to, že žalobca hrubo porušil pracovnú disciplínu požitím alkoholických nápojov, ak keď len symbolicky, opustil pracovisko bez súhlasu nadriadeného, neodovzdal zmenu.

22. Pokiaľ súd prvej inštancie založil svoje napadnuté zamietajúce rozhodnutie na skutkových a právnych dôvodoch vyššie uvedených, odvolací sa v danej právnej odvolacej veci s týmito právnymi dôvodmi nestotožňuje a s poukazom na vyššie citované zákonné ustanovenia Zákonníka práce uvádza, že dospel v danej právnej veci k skutkovým a právnym záverom (nižšie uvedeným), ktoré preukazujú dôvodnosť žaloby žalobcu.

23. Z obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 13.02.2014 uzatvorenej medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom vyplýva, že podľa čl. I. predmet zmluvy bod 1. až 4. medzi nimi vznikol pracovný pomer od 14.02.2014 na dobu neurčitú s dohodnutým druhom práce - zdravotnícky asistent (stupeň náročnosti práce 1) s tým, že stručná charakteristika pracovnej činnosti obsiahnutá v pracovnej náplni tvorí prílohu pracovnej zmluvy, s dohodnutým miestom výkonu práce - zariadenie sociálnych služieb Zlatná na Ostrove, podľa čl. III. doba uzavretia pracovnej zmluvy bod 4 s dohodnutým pracovným časom 37,75 hodín týždenne. Podľa čl. IV. práva a povinnosti zmluvných strán bod 4 pracovnej zmluvy, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa osobne vykonávať práce zodpovedajúce dohodnutému druhu práce podľa bodu 1.2. pracovnej zmluvy a to v dohodnutom pracovnom čase. Podľa čl. IV. bod 6 pracovnej zmluvy, zamestnanec je povinný dodržiavať pracovnú disciplínu, Etický kódex zamestnancov Centrál, n. o. a ostatné interné smernice zamestnávateľa, ako aj osobitné právne predpisy súvisiace s výkonom jeho práce. Podľa čl. IV. bod 7 pracovnej zmluvy, zamestnanec prehlasuje, že bol oboznámený s Pracovným poriadkom, ako aj so všeobecne záväznými právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu vykonávanú zamestnancom. Podľa čl. V. osobitné dojednania bod 9 pracovnej zmluvy, základné povinnosti zamestnanca, zamestnanec je povinný najmä: a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, efektívne využívať pracovný čas na prácu a prestávky v práci, odchádzať z pracoviska až po skončení pracovného času, c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú vrátane všetkých vnútorných predpisov organizácie, ak bol s nimi riadne oboznámený, g) dodržiavať platné ustanovenia interných predpisov zamestnávateľa a užívateľského zamestnávateľa, h) prácu vykonávať v pracovnej dobe, svedomite, odborne, riadiť sa príkazmi a pokynmi zamestnávateľa. Podľa čl. V. bod 10 pracovnej zmluvy, zamestnanec podpisom zmluvy potvrdzuje, že bol zamestnávateľom riadne oboznámený s právnymi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z tejto pracovnej zmluvy, s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie, s pracovnými a mzdovými podmienkami za ktorých bude prácu vykonávať, pracovným poriadkom organizácie, s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, proti požiarnej predpismi, ako aj s povinnosťou dodržiavať pracovnú disciplínu. Zamestnanec sa zaväzuje ustanovenia týchto predpisov dodržiavať. Podľa čl. VI. zánik pracovnej zmluvy bod 2 pracovnej zmluvy, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu. Konania, ktoré sa u zamestnávateľa považujú za závažné porušenia pracovnej

disciplíny sú definované v časti IV. Pracovného poriadku zamestnávateľa. Z dodatku č.1 zo dňa 12.12.2014 pracovnej zmluvy vyplýva, že došlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy v čl. II. o výške mzdy.

24. Podľa pracovného poriadku žalovaného účinného dňa 15.07.2011 časť 1 pracovný pomer, povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Podľa pracovného poriadku žalovaného časť 2 pracovný čas, písm. a) dĺžka a rozvrh pracovného času, zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Zamestnanec nesmie počas pracovného času bez súhlasu zamestnávateľa, resp. vedúceho zamestnanca opustiť pracovisko (okrem ustanovených prestávok). Podľa pracovného poriadku časť 4 pracovná disciplína, zamestnanec je povinný najmä: b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Podľa pracovného poriadku časť 4, za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa u zamestnávateľa považuje, - preukázateľné požitie a podanie alkoholických nápojov alebo iných omamných a psychotropných látok v pracovnom čase a na pracovnej ceste, odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške na prítomnosť alkoholu, - akákoľvek neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku v pracovnom čase.

25. Podľa Etického kódexu zamestnancov žalovaného zo dňa 01.02.2012, záverečných ustanovení, Etický kódex zamestnancov žalovaného ako súčasť vnútorných noriem neziskovej organizácie Centrál, n. o. je pre každého zamestnanca záväzný a jeho nedodržanie bude posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami. Podľa Etického kódexu zamestnancov žalovaného zo dňa 01.02.2012, časť II. Etické zásady vo vzťahu k organizácii a spolupracovníkom bod 2. pri výkone práce zamestnanci Centrál, n. o. dávajú prednosť svojej profesionálnej zodpovednosti pred súkromnými záujmami, bod 4. povinnosťou každého zamestnanca Centrál, n. o. je účinne zasahovať pri zistení negatívneho správania druhého zamestnanca voči klientom alebo kolegom, bod 8. zamestnanci aj v mimo pracovnej dobe sa správajú takým spôsobom, aby neznižovali dôveru verejnosti.

26. Podľa náplne práce žalobcu: zdravotnícky asistent zo dňa 14.02.2014, zdravotnícky asistent vykonáva pomocné práce v ošetrovateľskej starostlivosti a ošetrovateľskú starostlivosť o klienta a sanitárne práce spojené s dezinfekciou zdravotníckych pomôcok a prostredia a poskytuje pomoc pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby. Je priamo podriadený hlavnej sestre zariadenia. Popis hlavných pracovných úloh: - poskytovanie základnej starostlivosti v súvislosti s uspokojovaním biologických potrieb klienta, meranie a zaznamenávanie fyziologických potrieb vrátane vylučovania, - účasť a zaznamenávanie výkonov ošetrovateľskej starostlivosti formou ošetrovateľského procesu, - udržiavanie sebestačnosti klienta, prevencia komplikácií z imobility - polohovanie, podľa možnosti aktivizácia k pohybu a iným činnostiam, - manipulácia s biologickým materiálom v zariadení, obsluha a kŕmenie klientov, porciovanie stravy podľa potreby, pomoc pri pití, starostlivosť o hygienu klientov: hygienická starostlivosť o jednotlivé časti tela - ruky, tvár, zuby, nechty (holenie, česanie, umývanie, strihanie nechtov, aplikácia krémov), celkový kúpeľ- hygienická starostlivosť o celé telo vo vani alebo v sprche s umytím vlasov, - starostlivosť o pitný režim prijímateľa sociálnej služby, - sprievod na toaletu, pomoc pri vyzliekaní, obliekaní, účelná očista po toalete, podanie podložnej misy, močovej fľaše s následným očistením, nasadenie a výmena plienky, - obliekanie, vyzliekanie klientov, - sprievod pri chôdzi, pomoc pri vstávaní z lôžka, pomoc pri líhaní na lôžko, polohovanie, pomoc pri manipulácii s predmetmi (napr. zapísanie gombíkov), obsluha a premiestňovanie predmetov dennej potreby, - vykonávanie dezinfekcie a sterilizácie zdravotníckych pomôcok (močové fľaše, podložné misy, polohovacie postele, nočné stolíky, servírovacie vozíky), - manipulácia s biologickým materiálom v zariadení, - podávanie predpísaných liekov, - dovoz stravy, roznášanie, prípadné ohrievanie, podávanie a servírovanie, - príprava lôžok a manipulácia s lôžkami, zabezpečenie a výmena posteľnej bielizne, - dovoz čistého osobného šatstva klientov z pracovne na izbu, - odvoz špinavého prádla do pracovne, manipulácia s telami zomretých, - vykonáva iné pracovné úlohy podľa pokynov hlavnej sestry a iných vedúcich zamestnancov, - na konci pracovnej zmeny vykonáva záznamy do knihy hlásení a odovzdá oddelenie nasledujúcej pracovnej zmeny. Zdravotnícky asistent je povinný - rešpektovať osobnostné práva prijímateľa sociálnej služby, predovšetkým jeho právo na slušné zaobchádzanie a rešpektovanie súkromia, intímnej sféry, ako i zachovávanie listového, telekomunikačného tajomstva, - verbálne a neverbálne komunikovať s klientmi, pomôcť pri utváraní sociálnych kontaktov, - komunikovať s rodinou klienta, informovať o ošetrovateľskej starostlivosti, - brať ohľad na životný rytmus, potrebu

kľudu a vyslovené prania klienta, - podieľať sa na činnosti spojenej s prijímaním nového klienta, prepustením alebo úmrtím klienta, - poskytovať prvú pomoc v prípade núdze, - merať a monitorovať vitálne funkcie klientov (dýchanie, činnosť srdca, teplota, krvný tlak, glykémia), - sprevádzať klientov na lekárske vyšetrenia, - robiť dezinfekciu použitých zdravotníckych pomôcok, - dodržiavať špeciálny hygienicko-epidemiologický režim vrátane prevencie nozokomiálnych nákaz, - zachovávať mlčanlivosť vo veciach klientov a zariadenia o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej práce, - poznať a riadiť sa vnútornými predpismi zamestnávateľa, ako Pracovný poriadok, Domáci poriadok, Prevádzkový poriadok, Hygienicko - sanitačný režim, predpisy v oblasti BOYP, - poznať a riadiť sa etickými normami pri poskytovaní sociálnej služby (Charta práv pacienta, Etický kódex zamestnancov Centrál, n. o.), - zúčastniť sa na pracovných poradách, školeniach organizovaných zamestnávateľom.

27. Podľa výpisu Okresného úradu Nitra, Odbor všeobecnej vnútornej správy z Registra neziskových organizácií poskytujúcich všeobecne prospešné služby č. OU-NR-OVVS1-2015/024695 zo dňa 08.06.2015 žalovaný (ako nezisková organizácia) vznikol dňa 25.10.2010 na dobu neurčitú, štatutárnym zástupcom je riaditeľka E.. I. M. P.. Druh všeobecne prospešných služieb: Nezisková organizácia vznikla za účelom poskytovania všeobecne prospešných služieb v súlade s § 2 ods.2 zákona NR SR č. 213/1997 Z.z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v platnom znení (ďalej len „zákon o neziskových organizáciách“) a to poskytovanie sociálnej starostlivosti a humanitárnej starostlivosti zabezpečením odľahčovacej služby, poskytovaním sociálnych služieb pobytového charakteru v zariadení seniorov, v špecializovanom zariadení a v zariadení opatrovateľskej služby nasledovného druhu: - odborné činnosti a) pomoc pri odkázanosti na pomoc inej osoby, b) sociálne poradenstvo, c) sociálna rehabilitácia, d) ošetrovateľská starostlivosť, e) pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov, f) pracovná terapia, g) pomoc pri výkone opatrovateľských povinností, - obslužné činnosti, a) ubytovanie, b) stravovanie, c) upratovanie, pranie, žehlenie a údržba bielizne a šatstva, - ďalšie činnosti a) poskytovanie osobného vybavenia, b) vykonávanie nevyhnutnej základnej osobnej hygieny, c) poskytovanie prepravy, d) požičiavanie pomôcok, e) úschova cenných vecí, f) záujmová činnosť.

28. Podľa aktuálneho výpisu Nitrianskeho samosprávneho kraja z Registra poskytovateľov sociálnych služieb vedenom na Úrade Nitrianskeho samosprávneho kraja, reg. č. 241 zo dňa 20.07.2015 žalovaný ako nezisková organizácia má zapísaný druh a rozsah poskytovaných sociálnych služieb: Zariadenie pre seniorov - kapacita 94 miest, pobytová firma, neurčitý čas. Zariadenie opatrovateľskej služby - kapacita 18 miest, pobytová forma, určitý čas. Špecializované zariadenie - kapacita 14 miest, pobytová forma, neurčitý čas. Celková kapacita 126 miest. Miesto poskytovania sociálnych služieb - Zlatná na Ostrove 258. Cieľová skupina - v zmysle § 35, § 36, § 39 (alzheimerova choroba, parkinsonova choroba, skleróza multiplex a iné demencie rôzneho typu a etiológie) zákona č. 448/2008 Z.z., deň začatia poskytovania soc. služby: 01.04.2012, čas trvania poskytovania sociálnej služby: neurčitý, dátum zápisu do registra 12.03.2012.

29. Zo záznamu z vykonania kontroly dňa 27.08.2015 v čase od 18.30 hod. do 20.00 hod. na zdravotnom úseku ZSS Centrál, n. o, č. 258, Zlatná na Ostrove podpísaným za osoby, ktoré vykonali kontrolu - Bc. G. S. A., hlavnou sestrou a E.. O. A., sociálnou pracovníčkou vyplýva počas vykonania kontroly prítomnosť službukonajúcich zamestnancov: I. J. - opatrovateľka, I. P. - opatrovateľka, L. Q. - sanitárka, I. E. - zdravotná sestra, I. J. - sanitárka, R. P. - opatrovateľka, v ktorom zázname z kontroly je konštatované, že kontrola bola vykonaná z dôvodu telefonického nahlásenia z podozrenia, že na pracovisku bolo požívanie alkoholických nápojov a že nebola poskytnutá starostlivosť prijímateľom sociálnej služby. Dychovú skúšku na zistenie požitia alkoholických nápojov u službukonajúcich zamestnancov nevedeli vykonať, pretože nemali k dispozícii tester na alkohol, ale službukonajúci zamestnanci sa priznali, že si symbolicky pripili na narodeniny I. J.. Počas kontroly bola zistená neprítomnosť službukonajúceho zamestnanca O. E. - zdravotný asistent, ktorý svojvoľne bez súhlasu nadriadeného opustil pracovisko. V zázname z kontroly je ďalej uvedené, že vyššie uvedení službukonajúci zamestnanci sa nachádzali na svojom pracovisku, prijímatelia sociálnej služby boli v poriadku, lieky mali podané, toalety boli vykonané, všetci boli na svojich izbách. Pracovisko na zdravotnom úseku bolo taktiež v poriadku. O 19.00 hod. bola služba riadne odovzdaná zamestnancom, ktorí nastúpili na nočnú zmenu Y. I. - opatrovateľka a E. R. - opatrovateľ.

30. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 v písomnej forme (na č. I. 3 spisu) vyplýva, že žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods.1 písm. b)

Zákonníka práce. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný uviedol, že podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce okamžite končí pracovný pomer so žalobcom uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa 13.02.2014 (deň nástupu do práce 14.02.2014) z dôvodu, že dňa 27.08.2015 počas dennej pracovnej zmeny hrubo porušil pracovnú disciplínu tým, že v predobedňajších hodinách medzi 14.00 hod. a 18.00 hod. na I. poschodí pred obyvateľmi a rodinnými príslušníkmi konzumoval alkoholický nápoj a následne bez súhlasu nadriadeného opustil pracovisko pred ukončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hodine. Platný pracovný poriadok organizácie žalovaného považuje tieto skutky za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Toto správanie žalovaný považuje za nerešpektovanie príkazov nadriadeného a z toho dôvodu nie je možné žalobcu ďalej v pracovnom pomere zamestnávať a to ani počas výpovednej doby. Skutočnosti, ktoré žalobca pri prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol na svoju obranu, nepovažuje žalovaný za dostatočné na to, aby mohol žalobca ďalej zotrvať v pracovnom pomere.

31. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo 39/98 (30/2000 ZSP) Požívanie alkoholických nápojov na pracovisku alebo počas pracovného času aj v menšom množstve, prípadne nástup do zamestnania pod ich vplyvom, môže byť považované za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom a teda môže byť aj dôvodom pre okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 53 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Alkoholickými nápojmi sú liehoviny, destiláty, víno, pivo a iné nápoje, ktoré obsahujú viac než 0,75 objemového percenta alkoholu.

32. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 74/2008 zo dňa 29.09.2009 „V preskúmvanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru síce porušil pracovnú disciplínu, keď čerpal jeden deň (5. júna 2002) dovolenku, napriek tomu, že túto iba telefonicky nahlásil a nebolo v konaní nesporene preukázané, vzhľadom na nejednoznačné výpovede účastníkov a svedkov, že takáto prax bola v spoločnosti žalovaného tolerovaná, avšak správne odvolací súd vyhodnotil toto porušenie pracovnej disciplíny ako predvídateľné v pracovnoprávných vzťahoch, upravených Zákonníkom práce, a to sankciou priamo reagujúcou na takéto porušenie pracovnej disciplíny v § 109 ods. 2, Zákonník práce. I keď je možné súhlasiť s tvrdením dovolateľa, že uvedené zákonné ustanovenie takýto postup pri neospravednenej absencii (krátenie dovolenky zamestnancovi o 1 až 2 dni) uvádza ako dispozíciu (možnosť) zamestnávateľa použiť túto sankciu, dovolací súd sa stotožnil i so záverom odvolacieho súdu, že jeden deň neospravednenej absencie nie je takým závažným porušením pracovnej disciplíny, vzhľadom na pracovnú náplň a funkciu žalobcu, ktorá by mala za následok výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, akým je okamžité skončenie pracovného pomeru.“

33. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo 17/2011 zo dňa 14.júna 2011, „o neospravedlenuú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlenuá absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe. 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 nedbanlivosti) 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/, časť vety pred bodkočiarkou 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. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného 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 táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.“

34. S poukazom na odvolacie dôvody odvolateľa v tom, že súd prvej inštancie v rozpore s dôvodmi uvedenými v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 dospel k záveru, že žalobca porušil závažne pracovnú disciplínu tiež tým, že neodovzdal zmenu dňa 27.08.2015, keď tento dôvod nebol uvedený v predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru, odvolací súd dospel k záveru, že tento odvolací dôvod je dôvodný, pretože z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 vyplýva, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom bolo: 1) konzumácia alkoholického nápoja a 2) opustenie pracoviska bez súhlasu nadriadeného pred ukončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hod. (dňa 27.08.2015). Odvolací súd ďalej dodáva, že dôvod uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru nie je možné neskôr meniť, teda ani rozširovať a pokiaľ potom tá skutočnosť, že žalobca neodovzdal zmenu dňa 27.08.2015 nie je uvedená ako dôvod v okamžitom skončení pracovného pomeru, ani súd prvej inštancie nemohol na takúto skutočnosť prihliadnuť a teda od tejto skutočnosti odvodzovať väčšiu intenzitu závažného porušenia pracovných povinností zo strany žalobcu v zmysle ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

35. S poukazom na odvolacie dôvody odvolateľa v tom, že súd prvej inštancie vec nesprávne skutkovo a právne posúdil, keď dospel k záveru, že žalobca porušil závažne pracovnú disciplínu z dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 07.09.2015 a to 1) konzumácia alkoholického nápoja, 2) opustenie pracoviska bez súhlasu nadriadeného pred ukončením pracovnej zmeny cca o 18.15 hod. (dňa 27.08.2015), odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaného dokazovania k správnym skutkovým zisteniam, avšak vec nesprávne právne posúdil.

36. Z vykonaného dokazovania výsluchom svedkov (zamestnancov žalovaného v rozhodnom období) : I. J., R. P., L. Q., I. E., I. P., Bc. G. S. A., E.. O. A. a zo záznamu z vykonania kontroly zo dňa 27.08.2015 nesporne vyplýva, že žalobca nebol prítomný na svojom pracovisku (na I. poschodí), kde bol povinný svoju prácu vykonávať v čase vykonania kontroly dňa 27.08.2015 od 18.30 hod. do 19.00 hod. Svedkovia I. J., L. Q., E. R., W. P. potvrdili, že žalobca sa v čase vykonania kontroly sprchoval. Svedkyňa I. J. uviedla, že žalobcu stretla na pracovisku o 18.40 hod., kedy jej povedal, že sa ide sprchovať. Ďalej uviedla, že zvyčajne sa kolegovia chodili sprchovať okolo 18.45 hod., potom odovzdali zmenu, na oddelení zostali tí, čo sa sprchujú doma, ako ona. Na I. poschodí pracovali v tom čase štyria zamestnanci. Svedkyňa L. Q. vo výpovedi uviedla, že jej žalobca v deň kontroly povedal o 18.30. hod., že sa ide sprchovať, potom ho už nevidela. Povedala, keď žalobcu hľadali, že sa išiel sprchovať. Ďalej uviedla, že žalobca vždy, keď sa chodil sprchovať, oznámil jej to, chodil sa sprchovať o 18.30 hod. až 18.40 hod., po osprchovaní sa vrátil na I. poschodie, odovzdal službu. Svedkyňa W. P. vo výpovedi uviedla, že o 18.30 hod. sa rozprávala so žalobcom, bol v pracovnom úbore, povedal, že sa ide osprchovať, bol tam prítomný aj E. R.. Svedok E. R. vo výpovedi uviedol, že v deň vykonania kontroly išiel na nočnú zmenu, ktorá začínala o 19.00 hod., zvykol byť na pracovisku už o 18.30 hod., išiel okolo 18.40 hod. do šatne, videl, že sa žalobca sprchuje, povedal hlavnej sestre, že žalobca sa sprchuje, následne videl žalobcu o 18.53 hod. až 18.54 hod., že sa v šatni prezlieka. Uviedol, že so žalobcom spolupracovali rok aj pár mesiacov, sprchovanie využívali žalobca, on a P., prax bola taká, že sa chodili sprchovať okolo 18.45 hod. - 18.50 hod., zamestnávateľ nemal výhrady, na jednej zmene boli štyri osoby, na ľavej strane dve a na pravej dve. Žalovaný v konaní tvrdil, že bolo povinnosťou zamestnanca zdržiavať sa

na pracovisku počas celej pracovnej zmeny od 7.00 hod. do 19.00 hod., ktorú skutočnosť potvrdila svedkyňa Mgr. O. A., sociálna pracovníčka žalovaného v rozhodnom období, ktorá uviedla, že žalobca sa mohol ísť sprchovať až po skončení pracovnej zmeny. 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 nedbanlivosti) 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. S poukazom na vyššie uvedené dôvody odvolací súd dospel k záveru, že zo strany žalobcu nesporne došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré porušenie žalovaný ako zamestnávateľ podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej so žalobcom a podľa svojho Pracovného poriadku hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak keďže iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru (vzhľadom na charakter citovaného 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. Bolo teda vecou súdu, aby posúdil, či sa žalobca ako zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide a pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru, ak táto bola prijatá. S poukazom na vyššie uvedené súd v danej právnej veci pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebol a nie je viazaný tým, ako žalovaný ako zamestnávateľ vo svojom Pracovnom poriadku hodnotil požitie alkoholu u žalobcu ako svojho zamestnanca. Odvolací súd posudzoval, či sa v danej právnej veci jedná z vyššie uvedeného dôvodu o porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), ktoré by bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie dospel k záveru, že žalobca sa síce svojim vyššie uvedeným konaním dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny (predčasne opustil pracovisko o 18.30 hod. do 19.00 hod. s tým, že sa išiel sprchovať a následne sa už na svoje pracovisko nevrátil), avšak sa nejedná o porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity, teda sa nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, s ohľadom na žalobcu ako zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj s ohľadom na situáciu, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre žalovaného ako zamestnávateľa, s ohľadom na skutočnosť, či konanie žalobcu spôsobilo žalovanému škodu. Je tomu tak z dôvodu, že i keď žalovaný podľa svojho Pracovného poriadku hodnotil vyššie uvedené konanie žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom súd pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebol viazaný tým, ako žalovaný ako zamestnávateľ vo svojom Pracovnom poriadku hodnotil neospravedlненú neprítomnosť žalobcu ako svojho zamestnanca na pracovisku v pracovnom čase a nebolo v konaní jednoznačne (výpoveďou všetkých svedkov) preukázané, sa jednalo o tolerovanú prax u žalovaného v prípade sprchovania sa všetkých, resp. niektorých zamestnancov počas pracovnej zmeny (svedok R. označil troch zamestnancov), odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie dospel k záveru, že žalobca sa síce svojim vyššie uvedeným konaním dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, avšak sa nejedná o porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity, teda sa nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s ohľadom na žalobcu ako zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj s ohľadom na situáciu, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre žalovaného ako zamestnávateľa, s ohľadom na skutočnosť, či konanie žalobcu spôsobilo žalovanému škodu. Zo strany priamej nadriadenej žalobcu, ako aj zo strany štatutárnej zástupkyne žalovaného boli dané žalobcovi síce v predchádzajúcom období upozornenia pre porušenie pracovnej disciplíny, pričom však tieto predchádzajúce upozornenia pre porušenie pracovnej disciplíny dané žalovaným žalobcovi (z dôvodov, že žalobca rozdelil pracovný kolektív, ponižoval kolegov, že sú neodborní, že zanedbával svoje povinnosti, pre jeho ľubostný vzťah na pracovisku, telefonovanie počas pracovnej doby) neboli dané v písomnej forme s upozornením na možnosť výpovede, teda žalovaný ich zjavne nepovažoval za také porušenia pracovnej disciplíny, ktoré by žalovanému pred rozhodným obdobím prípadne umožňovali realizovať vo vzťahu k žalobcovi postup podľa § 63 Zákonníka práce.

Odvolačný súd v danej právnej veci aj s poukazom na vyššie uvedené dôvody, na tú skutočnosť, že na strane žalobcu ako zamestnanca sa nejednalo o osobu s negatívnym vzťahom k plneniu pracovných povinností, ktorú skutočnosť potvrdila vo výpovedi aj svedkyňa L. Q., s poukazom na dojednaný druh práce žalobcu v pracovnej zmluve - zdravotnícky asistent, stupeň náročnosti 1, obsah náplne práce žalobcu (pomocné práce v ošetrovateľskej starostlivosti, ošetrovatelka starostlivosť, sanitárne práce spojené s dezinfekciou zdravotníckych pomôcok a prostredia, pomoc pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osobe), s prihliadnutím na druh všeobecne prospešných služieb žalovaného - a to poskytovanie sociálnej starostlivosti, humanitárnej starostlivosti zabezpečením odľahčovacej služby, poskytovanie sociálnych služieb pobytového charakteru v zariadení pre seniorov, v špecializovanom zariadení a v zariadení opatrovateľskej služby s poukazom na vymedzené odborné, obslužné a ďalšie činnosti, s poukazom na charakter, povahu pracoviska žalovaného - zariadenie pre seniorov, zariadenie opatrovateľskej služby, špecializované zariadenie, s ktorým pracoviskom nebolo spojené zvýšené riziko vzniku škôd na životoch, zdraví, majetku, s poukazom na skutočnosť, že aj v situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, prípadné dôsledky tohto porušenia pre žalovaného ako zamestnávateľa žalovaným neboli v konaní tvrdené, s prihliadnutím na skutočnosť, že konanie žalobcu ako zamestnanca nespôsobilo žalovanému ako zamestnávateľovi škodu (vecnú škodu, škodu na zdraví), keď v tom čase na pracovisku (I. poschodí) vykonávali prácu štyria zamestnanci a bol zabudovaný na pracovisku žalobcu systém „sestra - pacient“, nemožno prijať záver, že sa v danom prípade sa jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s poukazom na vyššie uvedené špecifiká prejednávanej veci.

37. Z vykonaného dokazovania výsluchom priamych svedkov I. J., R. P., L. Q. (zamestnancov žalovaného v rozhodnom období) bolo nesporne preukázané, že žalobca dňa 27.08.2015 počas pracovnej doby na pracovisku približne o 13.30 hod. na oslave svedkyne I. J. (trvajúcej v rozsahu asi 10 minút) požil alkoholický nápoj (v rozsahu asi pol decilitra hruškovice), keď tieto svedkyne potvrdili požitie alkoholu (symbolicky) aj zo svojej strany. Svedkyne I. E. a I. P. vo výpovedi potvrdili len svoju účasť na tejto oslave s tým, že si len symbolicky štrngli, alkohol však nekonzumovali, uviedli, že nevideli žalobcu na oslave. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že týmto priamym svedkom I. J., R. P., L. Q. bolo dané dňa 02.09.2009 písomné upozornenie v súvislosti s týmto porušením pracovnej disciplíny. Z výpovede štatutárnej zástupkyne žalovaného v rozhodnom období I. M. P. vyplýva, že svedkyne I. E. a I. P. dostali ústne upozornenie v súvislosti s týmto porušením pracovnej disciplíny. Z výsluchu svedkyne L. Q. vyplýva, že následne po oslave spoločne so žalobcom pokračovali vo výkone práce, keď uviedla, že spoločne „pokúpali troch ľudí“, ktorá svedkyňa hodnotila žalobcu ako kolegu tak, že uviedla, že asi dva roky pracovala so žalobcom, bola rada, že pracoval s ňou, bol svedomitý, boli rady, že tam majú mužov, mali ťažké prípady, neodmietol pomôcť. Svedkyňa R. P. uviedla, že žalobca v ten deň neodišiel bez toho, aby si prácu nedokončil. Z výpovede štatutárnej zástupkyne žalovaného v rozhodnom období I. M. P. ďalej vyplýva, že hodnotila osobu žalobcu ako skúseného zdravotníckeho zamestnanca, ktorý si plnil svoje pracovné úlohy, ktoré mu boli zverené, avšak na druhej strane na jeho osobu uviedla, že žalobca rozdelil pracovný kolektív, ponižoval kolegov, že sú neodborní, keď nebola kontrola, zanedbával svoje povinnosti, keďže práca je tímová, museli za neho ťahať ostatní kolegovia, z jej strany, ako aj zo strany priamej nadriadenej žalobcu boli dané žalobcovi ústne upozornenia, ona sama ho upozornila v súvislosti s týmto zanedbávaním pracovných povinností pre jeho ľúbostný vzťah na pracovisku. Svedkyňa E. O. A., sociálna pracovníčka žalovaného vo výpovedi potvrdila, že mala vedomosť o tom, že žalobca bol hlavnou sestrou a riaditeľkou žalovaného ústne upozorňovaný, aby stále netelefonoval počas pracovnej doby, aby sa nevenoval svojej známosti na pracovisku. Z vykonaného dokazovania výsluchom svedkyne E. O. A., ktorá vykonávala kontrolu na pracovisku dňa 27.08.2015, ako aj záznamom z vykonania kontroly zo dňa 27.08.2015 vyplýva, že v dôsledku vyššie uvedeného konania žalobcu nedošlo na pracovisku k vzniku škody (vecnej škody a škody na zdraví), keď zo záznamu z vykonania kontroly zo dňa 27.08.2015 tiež okrem iného vyplýva, že prijímatelia sociálnej služby boli v poriadku, lieky mali podané, toalety boli vykonané, všetci boli na svojich izbách, pracovisko na zdravotnom úseku bolo taktiež v poriadku, o 19.00 hod. bola služba riadne odovzdaná zamestnancom, ktorí nastúpili na nočnú zmenu Y. I. a R. E.. 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. S poukazom na vyššie uvedené dôvody odvolací súd dospel k záveru, že zo strany žalobcu nesporne došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré porušenie žalovaný ako zamestnávateľ podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej so žalobcom a podľa svojho Pracovného poriadku hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak keďže iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru (vzhľadom na charakter citovaného 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. Bolo teda vecou súdu, aby posúdil, či sa žalobca ako zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide a pri týchto úvahách nebol súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru, ak táto bola prijatá. S poukazom na vyššie uvedené súd pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nebol viazaný tým, ako žalovaný ako zamestnávateľ vo svojom Pracovnom poriadku hodnotil požitie alkoholu u žalobcu ako svojho zamestnanca. Odvolací súd posudzoval, či sa v danej právnej veci jedná z vyššie uvedeného dôvodu o porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), ktoré by bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie dospel k záveru, že žalobca sa síce svojim vyššie uvedeným konaním dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, avšak sa nejedná o porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity, teda sa nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale sa jedná o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s ohľadom na žalobcu ako zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj s ohľadom na situáciu, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre žalovaného ako zamestnávateľa, s ohľadom na skutočnosť, či konanie žalobcu spôsobilo žalovanému škodu. Je tomu tak z dôvodu, že žalovaný síce podľa svojho Pracovného poriadku hodnotil vyššie uvedené konanie žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak rovnaké porušenie pracovnej disciplíny u ostatných troch zamestnancov I. J., R. P., L. Q. bez uvedenia relevantného dôvodu v konaní nevyhodnotil za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom predchádzajúce upozornenia pre porušenie pracovnej disciplíny dané žalovaným žalobcovi (z dôvodu, že žalobca rozdelil pracovný kolektív, ponižoval kolegov, že sú neodborní, zanedbával svoje povinnosti, museli za neho ťahať ostatní kolegovia pre jeho ľúbostný vzťah na pracovisku, telefonoval počas pracovnej doby) neboli dané v písomnej forme s upozornením na možnosť výpovede, teda žalovaný ich zjavne neposudzoval za také porušenia pracovnej disciplíny, ktoré by mu pred rozhodným obdobím potencionálne umožňovali realizovať vo vzťahu k žalobcovi postup podľa § 63 Zákonníka práce. Navyiac v konaní bolo potvrdené, že k požitiu alkoholu pred týmto vytýkaným porušením zo strany žalobcu, prípadne zo strany ostatných zamestnancov na pracovisku žalovaného nedošlo. Odvolací súd v danej právnej veci aj s poukazom na vyššie uvedené dôvody, ako aj na tú skutočnosť, že na strane žalobcu ako zamestnanca sa nejednalo o osobu s negatívnym vzťahom k plneniu pracovných povinností, ktorú skutočnosť potvrdila aj svedkyňa L. Q., s poukazom na dojednaný druh práce žalobcu v pracovnej zmluve - zdravotnícky asistent, stupeň náročnosti 1, obsah náplne práce žalobcu (pomocné práce v ošetrovateľskej starostlivosti, ošetrovateľka starostlivosť, sanitárne práce spojené s dezinfekciou zdravotníckych pomôcok a prostredia, pomoc pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osobe), s prihliadnutím na druh všeobecne prospešných služieb žalovaného - a to poskytovanie sociálnej starostlivosti, humanitárnej starostlivosti zabezpečením odľahčovacej služby, poskytovanie sociálnych služieb pobytového charakteru v zariadení pre seniorov, v špecializovanom zariadení a v zariadení opatrovateľskej služby s poukazom na vymedzené odborné, obslužné a ďalšie činnosti, s poukazom na povahu pracoviska žalovaného - zariadenie pre seniorov, zariadenie opatrovateľskej služby, špecializované zariadenie, s ktorým pracoviskom nebolo spojené zvýšené riziko vzniku škôd na životoch, zdraví, majetku, s poukazom na skutočnosť, že aj v situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, prípadné dôsledky tohto porušenia pre žalovaného ako zamestnávateľa žalovaným neboli v konaní tvrdené, s prihliadnutím na skutočnosť, že konanie žalobcu ako zamestnanca nespôsobilo žalovanému ako zamestnávateľovi škodu (vecnú škodu, škodu na zdraví), ako aj zabudovaný systém „sestra - pacient“ na pracovisku, nemožno prijať záver, že sa v danom prípade sa jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s poukazom na vyššie uvedené špecifiká prejednávanej veci.

38. Odvolací súd ďalej dodáva, že v ustanovení podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce kvalifikované porušenie pracovnej disciplíny (závažné porušenie pracovnej disciplíny) sa nemusí naplniť jedným (jediným) skutkom zamestnanca a že môže byť naplnená aj jeho „dielčimi skutkami“, avšak v danej právnej veci odvolací súd dospel k záveru, že vyššie uvedené dva samostatné skutky žalobcu ani vo svojom súhrne nenadobudli intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny ako dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s poukazom na vyššie uvedené dôvody.

39. Odvolací súd s poukazom na odvolací dôvod odvolateľa v tom, že odôvodnenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie neobsahuje dostatok dôvodov, dospel k záveru, že tento odvolací dôvod odvolateľa nie je dôvodný. Odvolací súd dodáva, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené sporovou stranou, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu (prvostupňového, ale aj odvolacieho), ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2003 sp. zn. IV. ÚS 115/2003). Judikatúra ESLP nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Odvolací súd v danej právnej veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie sa pri rozhodovaní v danej právnej veci riadil vyššie uvedenými zásadami právneho štátu. Právo na spravodlivý proces vyžaduje, aby rozhodnutie súdu boli zdôvodnené a presvedčivé. Prihliadajúc na vyššie uvedené odvolací súd dospel k záveru, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie spĺňa vyššie uvedené kritériá pre odôvodňovanie rozsudku v zmysle § 220 CSP a preto ho možno považovať z pohľadu vyššie uvedeného za preskúmateľné v takej miere, že nedošlo k porušeniu práva strán sporu na spravodlivý proces, keď súd prvej inštancie dal odpoveď na tie otázky nastolené sporovými stranami, ktoré mali pre vec podstatný význam, ktorá odpoveď dostatočne objasňuje skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby súd zachádzal do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu, teda obsahuje stručné a jasné objasnenie skutkového a právneho základu súdneho rozhodnutia, teda odôvodnenie dáva jasne a zrozumiteľne odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany.

40. Odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia vysporiadal s podstatnými vyjadreniami strán sporu prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ako aj s podstatnými tvrdeniami odvolateľa uvedenými v podanom odvolaní. Odvolací súd ďalej uvádza, že vo svojom rozhodnutí dal odpoveď len na tie otázky nastolené sporovými stranami, ktoré mali pre rozhodnutie odvolacieho súdu vo veci podstatný význam, ktoré dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia odvolacieho súdu.

41. Z vyššie uvedených podstatných dôvodov odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zmenil v súlade s ustanovením § 388 CSP a poukazuje vo veci na použiteľnú judikatúru vyššie uvedenú.

42. O trovách konania strán sporu (pred súdom prvej inštancie, ako aj pred odvolacím súdom) odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods.2 CSP a § 255 ods. 1 CSP a žalobcovi, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

43. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta Civilného sporového poriadku v spojení s § 3 ods. 9 posledná veta zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).