

Jana MIKUŠOVÁ: Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny

Abstrakt

Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer formou výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru len v striktno vymedzených prípadoch. Jedným, a dovolíme si konštatovať, že najčastejším je aj ukončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Presné vymedzenie, čo je pracovná disciplína, kedy dochádza k jej porušeniu, čo možno považovať za závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nie je v právnych predpisoch uvedené. Z tohto dôvodu je takéto určenie zväčša upravené v interných právnych predpisoch zamestnávateľov, avšak pri ich aplikácii je tiež potrebné dbať na to, že takéto vymedzenie nemusí byť v prípade súdneho sporu akceptované ako záväzné a nosné kritérium. Predmetom tohto článku je analýza foriem skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, samotných konaní naplňujúcich znaky porušenia pracovnej disciplíny, a to s ohľadom na aktuálnu judikatúru a súdnu prax.

Abstract

An employer may terminate an employee's employment relationship by way of termination of employment or immediate termination of employment only in strictly defined cases. One of them, and we dare say the most common, is termination of employment for breach of work discipline. The exact definition of what constitutes labour discipline, when a breach of labour discipline occurs, what can be considered serious and minor breaches of labour discipline is not specified in the legislation. For this reason, such a determination is mostly regulated by the employers' internal regulations, but in applying them it should also be borne in mind that such a definition may not be accepted as a binding and supporting criterion in the event of litigation. The subject of this article is the analysis of the forms of termination of employment due to breach of labour discipline, the very acts fulfilling the features of breach of labour discipline, with regard to the current case law and court practice.

Kľúčové slová: pracovná disciplína, porušenie pracovnej disciplíny, závažné porušenie pracovnej disciplíny, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, zamestnanec, zamestnávateľ.

Key words: work discipline, breach of work discipline, serious breach of work discipline, minor breach of work discipline, dismissal, immediate termination of employment termination of employment, employee, employer.

Autor:

JUDr. Jana Mikušová
Katedra občianskeho práva
Fakulta práva
Paneurópska univerzita
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slovenská republika
mikusova@bratis.law

Úvod

Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“). Pracovná disciplína spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, a to najmä povinností uvedených v § 81 Zákonníka práce, pracovným poriadkom alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. Udržanie pracovnej disciplíny na pracoviskách je však neľahkou úlohou. Ak zamestnanec porušuje pracovnú disciplínu a týmto svojím konaním ohrozuje zamestnávateľa aj ostatných zamestnancov, zamestnávateľ musí vyriešiť tento problém. Ide o ťažkú úlohu a častým riešením tejto situácie je práve skončenie pracovného pomeru s problémovým zamestnancom. V praxi sa však čoraz častejšie stáva, že zamestnanec, s ktorým bol skončený pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, sa následne obráti na súd. Častokrát je takýto zamestnanec aj v súdnom konaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny úspešný. Zamestnávateľa sa tak veľakrát obávajú skončiť pracovný pomer s takýmito problémovými zamestnancami.

V rámci tohto článku sa budeme zaoberať skončením pracovného pomeru v prípade porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, a to jednak vo vzťahu k právnej úprave podmienok platného skončenia pracovného pomeru v prípadoch porušenia pracovnej disciplíny, ako aj relevantnou rozhodovacou praxou súdov v tejto oblasti.

1. Pracovná disciplína

Napriek tomu, že je pojem pracovná disciplína veľmi často používaný, Zákonník práce ani iný právny predpis tento pojem nedefinuje. Zákonník práce však používa pojem pracovná disciplína vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ako aj pri úprave jednej z povinností vedúcich zamestnancov, a to zabezpečiť, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny zo strany zamestnancov. V rámci právnej teórie je pracovná disciplína definovaná ako súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a dodržiavanie povinností zamestnancom.¹ Vychádzajúc so Zákonníka práce ako aj z právnej teórie, pracovná disciplína vo všeobecnosti predstavuje pracovné povinnosti zamestnanca, ktoré je povinný plniť, resp. dodržiavať a ktorých porušenie spôsobuje nepriaznivé právne aj faktické následky.

1.1. Povinnosti zamestnanca a porušenie pracovnej disciplíny

Medzi základné pracovné povinnosti zamestnanca v rámci dodržiavania pracovnej disciplíny patrí povinnosť *dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú.*² Z uvedeného je zrejmé, že zamestnanec je okrem povinností dohodnutých v pracovnej zmluve viazaný aj inými povinnosťami, ktoré sú priamo zakotvené v mnohých všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisoch, ako aj interných predpisoch zamestnávateľa, prípadne povinnosťami, ktoré mu dá pokynom vedúci zamestnanec. To znamená, že za porušenie pracovných povinností a z toho vyplývajúce porušenie pracovnej disciplíny sa považuje porušenie povinností vyplývajúcich jednak z pracovnoprávných

¹ Porovnaj BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2017, s. 618.

² § 81 písm. c) Zákonníka práce.

predpisov ako aj interných predpisov zamestnávateľa. Aby sa mohlo uvažovať o porušení pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, malo by dôjsť k porušeniu takých povinností, ktorými je zamestnanec viazaný v súvislosti s jeho dohodnutým druhom práce. Ako porušenie pracovnej disciplíny by sa teda nemali posudzovať situácie, kedy zamestnanec odmietne splniť povinnosť, pokyn, ktoré nesúvisia s prácou, ktorú vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou.³

Na posúdenie, či v konkrétnom prípade došlo k porušeniu pracovnej disciplíny je preto nevyhnutné zobrať sa otázkou, či Zamestnanec svojím konaním porušil niektorú z povinností vyplývajúcich zo všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov alebo interných predpisov platných u zamestnávateľa.

2. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny

Zákonník práce zakotvuje niekoľko možností riešenia porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, a to:

- a) **krátenie dovolenky** – za každú neospravedlnene zmeškanú zmenu, resp. pracovný deň, môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni⁴. O tom, či ide o neospravedlnenú absenciu v práci, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- b) **finančné sankcie** – určité finančné sankcie v prípade porušenia pracovnej disciplíny vo forme absencie v práci, upravuje aj Zákonník práce, (napríklad neposkytnutie náhrady mzdy za sviatok v prípade zmeškania zmeny bezprostredne predchádzajúcej sviatku)⁵. Štandardne však zamestnávateľa v prípade porušenia pracovnej disciplíny znižujú variabilnú zložku mzdy zamestnanca,
- c) **skončenie pracovného pomeru** - ide o najčastejšie využívaný postup v prípade, že dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom.

Keďže ako uvádzame, v prípade, že dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom, najčastejšie dochádza k ukončeniu pracovného pomeru, budeme sa v ďalšej časti zaoberať práve touto problematikou. Zákonník práce neupravuje iné ako vyššie spomenuté postihy za porušenie pracovnej disciplíny, hoci by zrejme bolo efektívnejšie, ak by zamestnávateľ mohol využiť rôznorodejšie nástroje umožňujúce mu riešiť porušenie pracovnej disciplíny. V praxi potom dochádza k tomu, že zamestnávateľa využívajú iné, nie celkom vhodné a zákonom predpokladané postihy (ako finančné pokuty a pod.).⁶

2.1. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny

Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie zavinené, a to aspoň z nebanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity.

³ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, s. 643.

⁴ §144a ods.6 Zákonníka práce.

⁵ § 122 ods. 4 Zákonníka práce.

⁶ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, s. 648

Zákonník práce na účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity, čiže závažné porušenie je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce alebo pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Napriek tomu, že od správneho vymedzenia, čo možno považovať za závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, neraz závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce ho nedefinuje.⁷ Hodnotenie porušenia pracovnej disciplíny a jej intenzity tak závisí od konkrétnych okolností tohto porušenia.⁸ Vychádzajúc zo súdnej praxe však každé porušenie pracovnej disciplíny, pokiaľ nepredstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny, je potrebné hodnotiť ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže Zákonník práce inú kategóriu nepozná.⁹

Vzhľadom na to, že vymedzenie pojmu porušenie pracovnej disciplíny nie je určené priamo právnym predpisom, ponecháva sa teda súdu možnosť, aby podľa svojej úvahy v konkrétnom prípade zvažil, či konanie zamestnanca možno tak hodnotiť. V prípade menej závažného porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom formou výpovede, avšak len za splnenia podmienky, že zamestnanec bol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny v posledných 6 mesiacoch. V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer buď formou výpovede alebo formou okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ by tak mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom individuálne a osobitne. Mal by v súlade s relevantnou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší prístup k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery zamestnávateľa.

Mnohí zamestnávatelia majú vo svojich interných predpisoch zakotvené, ktoré porušenie pracovnej disciplíny budú hodnotiť ako závažné a ktoré ako menej závažné. Tieto kritéria je však potrebné brať len ako pomôcku, či informáciu pre zamestnanca, v prípade súdneho sporu totiž takýto interný dokument nie je pre súd záväzný a súd môže závažnosť porušenia pracovnej disciplíny vyhodnotiť inak ako zamestnávateľ vo svojom internom predpise.

V zmysle platnej judikatúry, súd v prípadnom spore pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.¹⁰ Ustanovenia pracovného poriadku predstavujú len akúsi pomôcku, informáciu pre zamestnanca. Napriek tomu, že súdy nie sú viazané

⁷ Porovnaj Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 13.10.2008, sp. zn. 3Cdo 218/2007.

⁸ Porovnaj Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2010, sp. zn. 5 Cdo 95/2009.

⁹ Porovnaj Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.03.2010, sp.zn. 2Cdo 314/2009.

¹⁰ Porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 14.06.2011, sp. zn. 5 Cdo 17/2011.

hodnotením intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľom v interných predpisoch, prihliadajú na toto určenie, samozrejme v spojitosti s konkrétnymi okolnosťami daného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom. S prihliadnutím na aplikačnú prax, ako aj konkrétne rozhodnutia súdov za závažné porušenie pracovnej disciplíny je potrebné považovať najmä požívanie alkoholu na pracovisku, výkon činnosti počas pracovnej doby s p pracovnými prostriedkami zamestnávateľa na súkromné účely zamestnanca, krádež, napadnutie, porušenie zákazu konkurencie bez súhlasu zamestnávateľa, dlhodobá absencia, použitie pracovného vozidla na súkromné účely.¹¹

V tejto súvislosti Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí judikoval:: *„...Odvolací súd správne poukázal, že ide o spor so slabšou stranou - zamestnankyňou a v tomto prípade zamestnávateľ jej musí jednoznačne preukázať hrubé porušenie pracovnej disciplíny, a teda uniesť dôkazné bremeno. Aj keď počas jej kontroly došlo k pochybeniu pri neupozornení na nedostatok, išlo o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nie je závažného charakteru spôsobilého na skončenie pracovného pomeru. Zo spisu vyplýva, že žalobkyni nebol preukázaný úmysel jej konania. Okrem toho nebola preukázaná žiadna vzniknutá škoda, ani žalovaným namietaná ujma na dobrom mene alebo vplyv na iných zamestnancov...“¹²* Z uvedeného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR vyplýva, že okrem osoby zamestnanca, jeho pracovného zaradenia, doterajšieho prístupu k plneniu úloh, je jedným z rozhodujúcich faktorov aj vznik škody pre zamestnávateľa, teda konkrétne dôsledky konania zamestnanca, ktoré má byť považované za porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti súčasná rozhodovacia prax súdov tak v Slovenskej a aj Českej republike smeruje k tomu, že rozhodujúcim kritériom nie je rozsah vzniknutej škody, ale samotná skutočnosť, že konanie zamestnanca predstavuje útok na majetok zamestnávateľa. Konkrétne podľa rozsudku Okresného súdu Košice II *„podstata konania nespočíva v rozsahu škody, ktorá mala byť spôsobená zamestnávateľovi, ale predovšetkým v charaktere porušenia pracovných povinností majúcich vzťah k majetku iných, k nakladaniu s týmto majetkom, porušeniu etických i morálnych pravidiel spoločnosti. Konanie zamestnanca, ktorý vedome, neoprávnene nakladá s majetkom svojho zamestnávateľa, je bez ohľadu na rozsah spôsobenej škody vždy závažným porušením pracovnej disciplíny. Nemožno očakávať od zamestnávateľa, že zachová dôveru k takémuto zamestnancovi a bude mať záujem o jeho ďalšie zotrvanie na pracovisku, ak je jeho konanie rizikom aj pre kolektív.“¹³*

Konkrétne dôvody alebo správanie, ktoré možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny riešil vo svojom rozsudku aj Krajský súd v Prešove, ktorým potvrdil rozsudok prvostupňového súdu a zamietol návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Krajský súd vo svojom rozhodnutí stotožnil s rozhodnutím prvostupňového súdu a jednoznačne uviedol, že napriek tomu, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny je v kompetencii súdu, v kontexte okolností porušenia pracovnej disciplíny prihliadol aj na hodnotenie takéhoto

¹¹ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, s. 648

¹² Porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.03. 2023, sp.zn. 7 CdoPr 2/2023.

¹³ Rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn.: 18 Cpr/1/2013 zo dňa 15.11.2013 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu Košice sp. zn.: 3 CoPr 1/2014 zo dňa 17.7.2014

porušenia zamestnávateľom. Konkrétne súd uvádza: „... Vychádzajúc z pracovného poriadku platného u žalovaného za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považujú hrubé urážky zamestnancov medzi zamestnancami, čo bolo jedným z dôvodov pre danie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi. Je pravdou, že hodnotenie intenzity je vecou súdu a týmto hodnotením zamestnávateľa súd nie je viazaný, avšak z okolností danej veci, ako aj z výsledkov vykonaných svedeckých výpovedí nepochybne vyplynulo, že k takémuto porušeniu pracovnej disciplíny došlo, čo samotný žalobca nepoprel.“¹⁴ V tejto súvislosti Najvyšší súd SR konštatoval, že aj účasť na teambuildingu je potrebné považovať za výkon práce, ktorá sa započítava do pracovného času zamestnancov, ktorí sa tejto aktivity zúčastnili. Na základe uvedeného Najvyšší súd SR považoval aj konanie zamestnanca hrubo urážajúce ostatných zamestnancov, ktorého sa dopustil na teambuildingu, za závažné porušenie pracovnej disciplíny.¹⁵

Obdobne aj Krajský súd v Banskej Bystrici vo svojom rozhodnutí, ktorým potvrdil rozhodnutie Okresného súdu, ktorým bol zamietnutý návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vzal do úvahy hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny vo forme verbálnych útokov na pracovisku zakotveného v pracovnej zmluve. V tejto súvislosti súd konštatoval: „... Z hľadiska skutkového stavu bolo v posudzovanej veci okresným súdom zistené, že navrhovateľ porušil pracovnú disciplínu tým, že pri riešení pracovného problému hrubo verbálne zaútočil na riaditeľa spoločnosti s vyhrážkami. Navrhovateľ tak nesporne úmyselne porušil svoju základnú povinnosť zakotvenú v bode 12 pracovnej zmluvy. V uvedenom bode je uvedené, že za závažné (hrubé porušenie) pracovnej disciplíny sa považuje najmä hrubé správanie sa k vedúcemu pracovníkovi, podriadenému pracovníkovi alebo k iným spolupracovníkom. Vychádzajúc zo situácie danej v tom čase na pracovisku i k postojom navrhovateľa k plneniu pracovných úloh a predchádzajúcim upozorneniam zamestnávateľa na jeho správanie, odvolací súd sa stotožňuje s právnym záverom vysloveným prvostupňovým súdom v napadnutom rozsudku, že odporca dôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom okamžitým zrušením. Krajský súd a plne stotožnil s hodnotením dôkazov okresným súdom. Správanie sa navrhovateľa a jeho spôsob vyjadrenia nesúhlasu vo vzťahu k nadriadeným zamestnancom nebolo možné akceptovať, pričom nesplnenie povinností a zásad uvedených v bode 12. zmluvy je posudzované ako závažné hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Okresným súdom zistený skutkový stav dával jednoznačný záver o tom, že konanie navrhovateľa tak, ako mu bolo vytýkané, napĺňalo skutkovú podstatu skončenia pracovného pomeru okamžitým zrušením...“¹⁶

Okrem uvedeného v zmysle judikátu R 18/1974 boli demonštratívne stanovené konania, ktoré je možné v každom zamestnaní považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to konkrétne neospravedlnená absencia, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase, nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, opilstvo, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených aj urážky a podobne.¹⁷

¹⁴ Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 03.05.2012, sp. zn. 212/2012.

¹⁵ Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/225/2019, zo dňa 25.08.2020.

¹⁶ Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 11.09.2012, sp. zn. 14 CoPr/2/2012.

¹⁷ Porovnaj Rozhodnutie Krajského súdu Trnava, zo dňa 26.03.2013, sp.zn. 9Co/464/2012.

2.2. Preukázanie porušenia pracovnej disciplíny

Za účelom skončenia pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, musí mať zamestnávateľ preukázané, že zamestnanec naozaj porušil pracovnú disciplínu. To znamená, že zamestnávateľ musí mať k dispozícii všetky dôkazy, ktorými preukáže, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, a zároveň, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom, a to úmyselne alebo z nedbanlivosti. V tomto prípade pojem zavinenie Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neupravuje, na tieto účely sa preto používa vymedzenie pojmu zavinenie z trestného práva.

V prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, a to či už vo forme výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, musí byť dôvod skončenia skutkovo presne vymedzený. To znamená, že je potrebné presne opísať porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca vo forme časovo presného opisu deja. Ak je zreteľné z akých dôvodov dochádza k skončeniu pracovného pomeru, na základe ustálenej judikatúry stačí uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru, tak aby bolo zrejmé, ktoré skutočné dôvody viedli k skončeniu pracovného pomeru a aby nevznikli pochybnosti. Vzhľadom na fakt, že k skončeniu pracovného pomeru dochádza z dôvodu porušenia pracovných povinností zamestnanca, je potrebné uviesť ktorú konkrétnu povinnosť zamestnanec porušil.

3. Spôsoby skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny

3.1. Výpoveď

V zmysle Zákonníka práce¹⁸ môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Vychádzajúc z uvedeného ustanovenia Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi v prípade porušenia pracovnej disciplíny výpoveď v dvoch prípadoch:

- a) Zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom - zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či skončí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.
- b) Zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom - ak chce dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu, musí ho po prvom porušení pracovnej disciplíny upozorniť, že ak sa porušenie pracovnej disciplíny v nasledujúcich 6 mesiacoch zopakuje, bude zamestnancovi daná výpoveď. Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti považuje oneskorený príchod do práce, včasné neoznámenie prekážky v práci, krátkodobé opustenie pracoviska bez súhlasu zamestnávateľa atď.

¹⁸ § 63 ods.1 písm. e) Zákonníka práce.

V tejto súvislosti je nevyhnutné podotknúť, že v zmysle Zákonníka práce, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu, aby sa k tomuto dôvodu vyjadril.

3.2. Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľ môže aplikovať tento spôsob skončenia pracovného pomeru len v prípade, ak ide o skutočne závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom. Podľa relevantnej judikatúry je zo strany zamestnávateľa okamžité skončenie pracovného pomeru akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby. Toto sa bude aplikovať najmä v prípade, ak v dôsledku konania zamestnanca bola vážne narušená dôvera medzi zamestnávateľom a zamestnancom, prípadne ak správanie zamestnanca negatívne ovplyvňuje dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku.¹⁹

V oboch prípadoch porušenia pracovnej disciplíny však možno dať výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom za predpokladu splnenia týchto lehôt:

- **do dvoch mesiacov** odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode výpovede dozvedel (**subjektívna lehota**),
- **do jedného roka** odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (**objektívna lehota**).

Tieto časové obmedzenia tiež znamenajú, že zamestnancovi musí byť výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru doručené v hore uvedených lehotách. Uvedené lehoty sú prekluzívne, t.j. zamestnávateľ stráca možnosť dať zamestnancovi výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer uplynutím týchto lehôt.²⁰ Okrem toho tiež platí, že ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.²¹ Pri okamžitom skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Čo sa týka plynutia, resp. uplynutia objektívnej lehoty, v rámci ktorej je možné skončiť pracovný pomer so zamestnancom formou okamžitého skončenia, Najvyšší súd SR konštatoval, že za začiatok plynutia tejto lehoty nemožno považovať len moment vytvorenia možnosti uskutočniť neoprávnené konanie, ale aj každý ďalší moment vytvorenia či udržiavania možnosti pre ďalšie neoprávnené konanie. Konkrétne v tomto prípade Najvyšší súd SR riešil otázku uplynutia objektívnej lehoty na skončenie pracovného pomeru formou okamžitého skončenia v prípade konkurenčnej činnosti zamestnanca bez súhlasu zamestnávateľa. Súdny, ktoré rozhodovali v 1. a 2. inštancii za tento moment pokladali vznik živnostenského oprávnenia zamestnancovi na výkon konkurenčnej činnosti, pričom uviedli, že zamestnávateľ má možnosť kedykoľvek nahliadnuť do živnostenského registra, ktorý je voľne prístupný. Najvyšší súd SR sa s touto argumentáciou nestotožnil a konštatoval, že v prípade jednorazového konania, táto premisa platí, avšak v prípade pokračovacieho a dlhodobého

¹⁹ rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15.03.2007, sp. zn. 21 Cdo 1483/2006, rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 17.10.2006 sp. zn. 21 Cdo 84/2006.

²⁰ § 36 ods. 1 Zákonníka práce

²¹ § 63 ods. 6 Zákonníka práce

porušovania pracovnej disciplíny možno túto lehotu určovať nielen od jej vytvorenia, resp. začatia, ale od každého ďalšieho momentu vytvorenia, či udržiavania možnosti pre protiprávne konanie.²²

V tejto súvislosti zároveň upozorňujeme, že v oboch prípadoch, či už pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru musí byť táto prerokovaná so zástupcami zamestnancov.²³ Zástupcovia zamestnancov sú povinní ju prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom v prípade výpovede a do dvoch pracovných dní v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Záver

Dodržiavanie pracovnej disciplíny patrí k základným povinnostiam zamestnancov, aj keď samotný pojem pracovná disciplína nie je priamo definovaný žiadnym z pracovnoprávných predpisov. Porušenie povinností spadajúcich do pracovnej disciplíny zamestnancom je pomerne častým javom, ktorý musia zamestnávatelia riešiť. Za týmto účelom Zákonník práce umožňuje zamestnávateľom uplatniť viacero sankcií voči zamestnancom porušujúcim pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ v prvom rade môže v prípade menej závažných porušení uložiť určité sankcie, a to najmä vo forme krátenia dovolenky v prípade absencie alebo zníženia variabilnej zložky mzdy, ak je u zamestnávateľa poskytovaná. V prípade, že zamestnanec opakovane poruší pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom alebo ju poruší závažným spôsobom, prichádza do úvahy ukončenie pracovného pomeru. V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom buď vo forme výpovede alebo vo forme okamžitého skončenia pracovného pomeru. V prípade opakovaného menej závažného porušenia môže zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer so zamestnancom formou výpovede. Obe možnosti však zamestnávateľ musí uplatniť v zákonom stanovených lehotách.

Pri končení pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny je z dôvodu neustále sa množiacich sporov o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nevyhnutné dôsledne dbať o naplnenie všetkých zákonných podmienok. Najmä je potrebné správne vyhodnotiť intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ako aj presný dôvod výpovede alebo okamžitého skončenia, čiže situáciu, ktorá predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny. Čo sa týka miery závažnosti daného porušenia pracovnej disciplíny, táto je štandardne určená v interných predpisoch zamestnávateľa, aj keď v prípade súdneho sporu, súd nie je viazaný takýmto vymedzením zamestnávateľa a môže sám vyhodnotiť závažnosť porušenia pracovnej disciplíny v konkrétnom prípade. Uvedené je zosilnené aj skutočnosťou, že zákon č. 180/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok zakotvuje osobitnú právnu úpravu individuálneho pracovnoprávneho sporu, v rámci ktorého sú práva zamestnanca ako slabšej strany chránené v zvýšenej miere aj priamo súdom.

Použitá literatúra:

Monografie:

²² Porovnaj Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 7Cdo/223/2017, zo dňa 24.04.2019.

²³ § 74 Zákonníka práce

Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2013, ISBN 9788089393978;
Barancová, H. Zákonník práce, Komentár. Bratislava. C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-89603-10-7.

Švec, M. – Toman, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019. ISBN 978–80-571–0106-2

Odborné články:

Toman, J. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (s príkladmi a judikatúrou), [online], [cit.2023-6-27], dostupné na internete: <https://www.epi.sk/vyhľadavanie/odborneclanky?text=poru%c5%a1enie%20pracovnej%20discipl%c3%adny>

Zákony:

Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Súdne rozhodnutia:

Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1252/2002;
Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 414/2001;
Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 95/2009;
Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 205/2007;
Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15.03.2007, sp. zn. 21 Cdo 1483/20;
Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 03.05.2012, sp. zn. 212/2012;
Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 11.09.2012, sp. zn. 14 CoPr/2/2012;
Rozhodnutie Krajského súdu Trnava, zo dňa 26.03.2013, sp.zn. 9Co/464/2012;
Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 14.06.2011, sp. zn. 5 Cdo 17/2011;
Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 13.10.2008, sp. zn. 3Cdo 218/2007;
Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.03.2010, sp.zn. 2Cdo 314/2009;
Rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn.: 18 Cpr/1/2013 zo dňa 15.11.2013 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu Košice sp. zn.: 3 CoPr 1/2014 zo dňa 17.7.2014;
Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/225/2019, zo dňa 25.08.2020;
Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 7Cdo/223/2017, zo dňa 24.04.201