

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 11CoPr/4/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7217217918
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 06. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Čabaiová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2019:7217217918.2

Uznesenie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jarmily Čabaiovej a sudcov JUDr. Jarmily Maximovej a JUDr. Martina Kolesára v spore žalobcu Ing. D. L., nar. XX.XX.XXXX, bytom D., Z. XX, zast. JUDr. Matúšom Hríbom, Advokátska kancelária so sídlom Bardejov, Na hradbách 5, IČO: 42 246 237, proti žalovanému: Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., so sídlom Komenského 50, Košice, IČO: 36 570 460, zast. Advokátska kancelária JUDr. Peter Kerecman, spoločnosť s ručením obmedzeným, so sídlom Košice, Rázusova 1, IČO: 36 588725, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Košice II č.k. 41Cpr/41/2017-164 zo dňa 8.11.2017

rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok a vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou proti žalovanej domáhal určenia, že okamžité skončenie jeho pracovného pomeru z dôvodu podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce vykonané listom žalovaného zo dňa 20.4.2017, je neplatné a žiadal priznať náhradu mzdy vo výške podľa pracovnej zmluvy od 16.5.2017 do právoplatného skončenia sporu, ako aj náhradu trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného je zamestnaný od 1.11.1986 na základe pracovnej zmluvy, od 15.1.1990 vo funkcii výrobo-technického námestníka závodu Trebišov, že dňa 20.4.2017 mu žalovaný doručoval okamžité skončenie jeho pracovného pomeru, ktoré on odmietol prevziať, pretože v tom čase bol práceneschopný a s dôvodmi skončenia pracovného pomeru nesúhlasil, keďže sa nedopustil žiadneho porušenia pracovnej disciplíny; od zamestnankyne Ž. ako jej nadriadený v rámci plnenia svojich povinností žiadal vysvetlenie, z akého dôvodu bez zdôvodnenia a súhlasu nadriadeného opustila pracovisko, pričom pre jej neprimeranú agresívnu reakciu bol nútený túto osobu vyprevať z svojej kancelárie, nakoľko je nemysliteľné, aby si vedúci pracovník nechal nadávať zo strany podriadenej zamestnankyne pri plnení svojich povinností, reakcia p. Ž. bola agresívna a vulgárna, pričom trval na tom, že jeho reakcia bola primeraná útoku zamestnankyne Ž. na jeho osobu. Poukázal na to, že svoj nesúhlas s dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru vyslovil jednak ústne, ako aj v liste zo dňa 25.4.2017, následne listom z 15.5.2017 žalovanému v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. K posúdeniu závažnosti porušenia pracovnej disciplíny uviedol, že u žalovaného je zamestnaný viac ako 30 rokov, je dlhoročným pracovníkom pôsobiacim vo vedúcich pozíciách, doposiaľ nebol disciplinárne postihnutý a pravidelne spĺňal kritériá pre priznanie pracovnej odmeny, k vytykanému porušeniu pracovnej disciplíny malo dôjsť pri vyvodzovaní zodpovednosti od podriadenej osoby, k čomu bol z titulu svojej pozície nielen oprávnený, ale dokonca aj povinný; podľa tvrdení žalobcu k žiadnemu porušeniu pracovnej disciplíny z jeho strany vôbec nedošlo, nakoľko plnenie pracovných povinností nemôže znamenať porušenie pracovnej disciplíny a ak by aj malo k porušeniu dôjsť, tak jeho intenzita (závažnosť) nedosahuje mieru odôvodňujúcu tak radikálny zásah do pracovnoprávných vzťahov, ako je okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobcovi nie je ani zrejmé, či žalovaný splnil povinnosť prejednať okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pričom i prípadné nedodržanie tohto postupu v zmysle ust. § 74 v spojení s § 17 ods. 2

Zákonníka práce má za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov žalobca považoval okamžité skončenie svojho pracovného pomeru zo strany žalovaného za neplatný právny úkon pre nenaplnenie zákonných predpokladov.

2. Okresný súd Košice II (ďalej „súd prvej inštancie“ alebo len „súd“) rozsudkom žalobu zamietol (I.) a priznal žalovanému proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o ich výške bude rozhodnuté samostatným uznesením vyšším súdnym úradníkom (II.).

3. Po vykonaní dokazovania súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. e) a § 68, § 81 písmen a), c), § 82 písmen a), b), e), § 47 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 1 písm. b), § 70, § 74 a § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej tiež len „ZP“), čl. 4.2 bod 1 písm. c) Pracovného poriadku Východoslovenskej vodárenskej spoločnosti, a.s. vydaného dňa 6.6.2005 v znení Dodatku č. 1 (čl. 4.4. bod 2) a Etického kódexu žalovanej spoločnosti. Konštatoval, že pre posúdenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny, a teda aj pre jeho právnu kvalifikáciu ako závažného alebo menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, treba vziať do úvahy všetky významné okolnosti, a to najmä funkciu, ktorú zamestnanec zastával, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, stav dodržiavania pracovnej disciplíny u zamestnávateľa, mieru zavinenia zamestnanca a dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa (napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 63/2003, 2Cdo 194/2004). Je nepochybné, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca zo strany zamestnávateľa je vážnym zásahom do pracovnoprávneho vzťahu a krajným riešením, ktoré musí byť zamestnávateľom odôvodnené a nevyhnutné. Súd uviedol, že v danom pracovnoprávnom spore so slabšou stranou, vykonal pomerne rozsiahle dokazovanie, vyhodnotil dôkazy jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti a dospel k záveru, že žalobe žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nemožno vyhovieť. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, v danom prípade okamžité skončenie pracovného pomeru má všetky zákonom predpísané formálne náležitosti: písomnú formu, bolo prejednané odborními a žalobcovi riadne doručené. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku (bod 39.), súd prvej inštancie mal tiež preukázaný „priebeh udalosti z 10.10.2017, ktorá pre žalobcu bola dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa a je nesporné, že k incidentu medzi žalobcom a žalobkyňou (správne zamestnankyňou - pozn. odvolacieho súdu) skutočne dňa 10.4.2017 došlo, čo nepopieral ani žalobca, ktorý priebeh udalosti pred súdom popísal (...tri razy vyviedol p. Ž. na chodbu....jej Paľo sa môže v hrobe obracať, keby videl akú kravu tu zanechal....že ju chytil za ruku a vyviedol z kancelárie, pani Ž. sa nijako nebránila.....bol školený, ako sa má správať k svojim podriadeným a riešiť krízové situácie). Zo svojho pohľadu priebeh incidentu popísala aj samotná poškodená spoluzamestnankyňa - svedkyňa D. („...bol akoby zmyslov zbavený....bola som prichystaná na to, že môžem nejakú fasovať... chytil ma za rameno a surovo ma vytlačil za dvere s tým, že povedal: vypadni ty jedna... teraz ťa vyjebem, doslova a tresol s dvermi“). Priebeh incidentu potvrdila ďalšia svedkyňa D. Y., ktorá bola jeho priamym svedkom a uviedla, že z priestorov kancelárie radšej ušla, bála sa a triasla. Zistené skutočnosti súd prvej inštancie vyhodnotil so záverom, že žalobca porušil hrubým spôsobom pracovnú disciplínu, prikloniac sa k verzii priebehu incidentu tak, ako ho popísala svedkyňa Ž. a svedkyňa Y., ktorú súd posúdil ako pravdivú. Z výsluchu ostatných svedkov súd mal preukázať, že „povahe incidentu zodpovedá povaha žalobcu a správanie sa žalobcu k ostatným spoluzamestnancom“. V otázke posúdenia intenzity porušenia povinností žalobcom súd prihliadal na to, že žalobca bol vedúcim zamestnancom, u žalovaného pracoval na jednej z najvyšších pracovných pozícií vo funkcii výrobnotechnického námestníka závodu v Trebišove, a preto jeho správanie vo vzťahu k ostatným zamestnancom malo byť vzorom, ďalej vzal do úvahy, že k násilnému správaniu došlo počas pracovnej doby na pracovisku, a to za účasti spoluzamestnankyne, a navyše smerovalo voči podriadenej zamestnankyni - žene (aj keď mal s menovanou dlhšiu dobu osobné nezhody), vo vzťahu ku ktorej sa správal vulgárne a násilne, nepostupoval preto v súlade so základnými pracovnými povinnosťami (§ 81 písm. c/ ZP) a povinnosťami vedúceho zamestnanca (§ 82 písm. b/ ZP), s ustanoveniami Pracovného poriadku i Etického kódexu zamestnávateľa. Súd prisvedčil žalovanému, že žalobca ako vedúci zamestnanec svojim prístupom k zamestnankyni D. Ž. „postupoval proti oprávneným záujmom svojho zamestnávateľa, ktorý dlhodobo sa usiluje o korektné vzťahy na svojich pracoviskách, v dôsledku čoho s tým súvisiace povinnosti zamestnancov zaradil i do Pracovného poriadku a Etického kódexu“. Z Pracovného poriadku i Etického kódexu žalovaného vyplýva, že spoločnou úlohou vedenia - manažmentu i zamestnancov je vytváranie pracovného prostredia založeného na vzájomnej dôvere, úcte a dôstojnosti. Podľa názoru súdu prvej inštancie správanie žalobcu dňa 10.4.2017 tomu skutočne nezodpovedalo, bolo v hrubom rozpore s jeho povinnosťami, najmä povinnosťou s každým

zamestnancom zaobchádzať s úctou a dôstojnosťou, pričom následky konania žalobcu sa prejavili i vo sfére osobnosti zamestnankyne D. Ž., ktorá po incidente so žalobcom aj z toho dôvodu požiadala o rozviazanie pracovného pomeru dohodou, o čom svedčia výpovede svedkov. Na podklade uvedenej úvahy súd prvej inštancie dospel k záveru, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom odôvodňuje okamžité skončenie jeho pracovného pomeru zo strany žalovaného, od ktorého nemožno spravodlivo žiadať, aby žalobcu zamestnával počas výpovednej doby. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ust. § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že plne úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením, po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 2 CSP).

4. Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca z odvolacích dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP, lebo bol toho názoru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Opakovane poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 95/2009 z 29.4.2010, 3Cdo 63/2003 a 2Cdo 194/2004, na ktoré strany sporu odkazujú vo svojich argumentáciách. V týchto rozhodnutiach dovolací súd vychádzajúc z doterajšej súdnej praxe zdôrazňuje, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od konkrétnych okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňujú: osoba zamestnanca, funkcia, ktorú zamestnanec zastáva, resp. pracovné zaradenie, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, situácia, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, t.j. či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi napr. škodu. Podľa názoru žalobcu žalovaný svoje rozhodnutie ukončiť okamžite pracovný pomer s ním učinil unáhlene bez objektívneho zistenia skutočností, ktoré viedli k incidentu, pričom vonkoncom nezohľadnil vyššie uvedené kritériá ustálené súdnou praxou. Poukázal na to, že pracoval na jednej z najvyšších pozícií daného závodu - vo funkcii výrobnotechnického námestníka závodu Trebišov viac ako tri dekády, teda takmer celý svoj produktívny život a žalovaný vôbec neprihliadol napr. na to, že má blízko k dôchodkovému veku a svojim rozhodnutím žalobcovi razantne poškodil, pretože v preddôchodkovom veku je nesmierne náročné nájsť si pracovné uplatnenie. Tvrdenie, že nezvládal riadenie ľudí, žalobca označil za absolútne scestné a klamlivé, pretože ak by tomu tak bolo, nezotrval by v tejto funkcii dlhšie než tri dekády. Ďalej žalovaný nezohľadnil jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, že nebol nikdy disciplinárne trestaný, napomenutý ani inak sankcionovaný a pravidelne bol odmeňovaný za skvelé pracovné výsledky, čo je za každých okolností v ekonomicky zmysľajúcim subjekte podstatnejšie ako nadštandardné vzťahy na pracovisku. K spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych pracovných povinností žalobca poukázal na to, že samotná akčérka predmetného incidentu p. Ž.Á. uviedla, že ju len chytil za ruku medzi ramenom a lakťom a vytlačil ju z jeho kancelárie, nemala žiadne poranenia, odreniny, následky či nebudaj iné znaky skutočného ublíženia. Jej emočný stav nie je niečo, čo by mal vedúci zamestnanec pravidelne riešiť a stavať nad ňou porušované pravidlá práce. Tvrdil, že p. Ž.J. bola iniciátorom konfliktu a mu nadávala, čo ako jej nadriadený nemohol tolerovať a nebola sama ochotná opustiť priestor kancelárie, preto ju z nej musel vyviešť, pričom dokazovaním bolo preukázané, že tak vykonal primeraným spôsobom. Ak teda p. Ž.J.Á. ako iniciátor konfliktu mu nadávala, urážala ho na cti a ponižovala, odmietala opustiť kanceláriu, do ktorej sa viackrát vrátila, je teda nepochybné a viac ako správne, že ju zo svojej kancelárie vyviedol a to aj opakovane. P. Ž.Á. nijakým spôsobom nepreukazovala, že by sa jej stala akákoľvek ujma. Jej nespokojnosť s tým, že sa nemohla poriadne vykričať na svojho priameho nadriadeného, nemôže zakladať tieto následky. Navyše je nepochybné aj z úprimnej výpovede žalobcu, že sa nejednalo o spor pracovný, ale osobný u týchto osobách, kedy p. Ž.A.Á. ventilovala napätie nazhromaždené od vykázania jej manžela žalobcom z priestoru dispečingu. K argumentácii žalovaného, že vedúci zamestnanec má ísť príkladom, sa žalobca pýta, či nechať si nadávať od podriadeného je ten príklad správania sa, ktorý mal zamestnávateľ na mysli a či podľa názoru zamestnávateľa je takýto priamy vzdor nadriadenému práve to správanie, ktoré chce šíriť podnikom. Tento sled udalostí opäť nabáda k úvahám o tom, aká bola skutočná príčina takto náhle ukončeného pracovného pomeru s dlhoročným riadiacim zamestnancom. Žalobca zdôraznil, že na opakovanú otázku jeho právneho zástupcu ani sám generálny riaditeľ žalovaného nedokázal uviesť presný postup, ako mal v danej situácii postupovať a to napriek siahodhlému zoznamu prednášok či školení, na ktoré celý čas poukazoval. Tvrdil, že za konflikt nesie min. 50 % zodpovednosť svedkyňa Ž. a mal za to, že jeho reakcia bola viac ako primeraná akcii Ž., pričom nie je akceptovateľné, aby zamestnanec skákal nadriadenému po hlave. V zmysle analógie iuris poukázal na ust. Trestného zákona o nutnej obrane (§ 25) a ust. § 49 ods. 1 písm. a) zákona o priestupkoch, upravujúce priestupky proti občianskemu spolunažívaniu, znenie ktorých citoval. Mal za to, že jeho reakcia na iniciovanie konfliktu p. Ž. bola nutnou obranou, ktorá bola primeraná

útoke, nebol to exces, kedy by napr. žalobca ako chlap ju skutočne vyhodil, čím by jej v príčinnej súvislosti spôsobil akékoľvek škody. Rozhodnutie zamestnávateľa považoval za protiprávne, ktoré nie je založené na pádných dôvodoch. Žalovanému nebola spôsobená absolútne žiadna škoda, ba priam naopak stratením (cieleným) pravidelne odmeňovaného zamestnanca si škodu privodil sám. Žalobcovi zostáva veľkou neznámou tvrdený zlý psychický stav p. Ž.D., ktorá opustila zamestnanie dohodou práve po tom, čo bol zo zamestnania prepustený tvrdený zdroj jej problému. Tu je nutné upozorniť, že nie je spoločensky ani právne akceptovateľné zo zamestnania dostať výpoveď kvôli neoblúbenosti v kolektíve. Pracovnou náplňou je plniť zadané úlohy, a nie byť oblúbený na teambuildingoch a pri pití kávy na prestávkach. V uvedenom kontexte taktiež poukázal na to, že napriek tomu, že s p. Ž. mal dlhodobo negatívny vzťah a ako nadriadený zamestnanec s ňou z uvedeného dôvodu komunikoval len v nevyhnutnej miere a nijako napätie nezhoršoval. Konanie žalovaného ako zamestnávateľa považoval za odporujúce základným zásadám Zákonníka práce, je v rozpore s čl. 1 (zásada rovnakého zaobchádzania ustanovená pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a s čl. 5 (zákaz zneužitia práva), ako aj so základným princípom civilného sporového konania a zásadou rímskeho práva nemo turpitudinem suam allegare potest, čo znamená, že nikto nesmie mať prospech z vlastného nepoctivého správania. Zákaz zneužitia práva teda predstavuje iný materiálny korektív k príliš formalistickému výkladu zákonného textu, ktorý by v konečnom dôsledku poškodzoval práva, prípadne oprávnené záujmy iných (citované z Komentára k CSP, C. H. Beck. 2016, str. 42). Záverom poukázal na to, že z incidentu, ale hlavne z následného konania generálneho riaditeľa bol veľmi rozrušený, viedlo to do astmatického zhoršenia jeho zdravotného stavu, ktorý trvá doteraz a je na čakacej listine kardiovaskulárneho operačného zákroku. Z hľadiska nesprávneho právneho posúdenia vytkol súd, že napriek konštantnej judikatúre o voľbe výkladu práva v prospech slabšej strany, súd nezohľadnil ani jediné ustanovenie zákona či interných predpisov v jeho prospech žalobcu. Nevzal do úvahy, že v zmysle Etického kódexu žalovaného mal aj žalobca právo na zaobchádzanie v súlade so stanovenými princípmi, a nie na 24 hodinový „vyhadzov“. Žalovaný ako zamestnávateľ bol povinný zistiť práve dotazovaním, ako incident prebehol, mal povinnosť dať sa žalobcovi vyjadriť a rešpektovať jeho zdravotný stav. Naproti tomu žalovaný spustil jeho prenasledovanie, doslova policajné vyšetrowanie kolegov akousi inšpekčnou skupinou, kontroloval dodržiavanie práceneschopnosti žalobcom a výpoveď mu doručil počas Veľkonočných sviatkov, čo žalobca považuje za spoločensky neprijateľné správanie a ide jednoznačne o šikanu či nátlak. Z výpovedí jednotlivých svedkov vyplývajú značné rozdiely o priebehu spisovania čestných prehlásení, ich obsahu a dôvodoch, ktorými sa súd vôbec nezaoberal. Mal za to, že súd rozhodol zaujato a nosný argument súdu, že žalobca sa správal neprimerane proti žene, označil za diskriminačný. A contrario by totiž bolo potrebné súhlasiť aj s tým, že nadriadený nemôže rovnakým spôsobom vyžadovať plnenie pracovných povinností od mužov a žien, čo nemá zákonnú oporu. Zásada rovnosti strán tak bola porušená v neprospech žalobcu, ak súd prihliadal na nezákonný dôvod v prospech žalovaného. Na základe uvedeného navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobe v plnom rozsahu vyhovie a prizná žalobcovi náhradu trov konania vo výške 100 %.

5. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhol napadnutý rozsudok podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdiť ako vo výroku vecne správny a priznať mu právo náhradu trov odvolacieho konania. Uviedol, že súd prvej inštancie svoje rozhodnutie jasne, zrozumiteľne a presvedčivo odôvodnil, vychádzal zo spoľahlivo a podrobne zisteného skutkového stavu a vec i správne právne posúdil. Žalobca odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) CSP bližšie nekonkretizuje a neuvádza, ktoré skutkové zistenie súdu neobstojí a z akých dôvodov. Z odvolania pritom vyplýva, že žalobca nespochybňuje skutkové závery súdu o priebehu napadnutia spoluzamestnankyne Ž., iba toto svoje konanie a jeho následky posudzuje a hodnotí odlišne než okresný súd. Nesprávne právne posúdenie veci žalobca vidí v tom, že okresný súd pri posúdení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nedostatočne zohľadnil niektoré kritéria stanovené súdnou praxou, resp. ich vo vzájomnej spojitosti nevyhodnotil správne. Tento názor žalobcu neobstojí, lebo súd prvej inštancie dôsledne posudzoval intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, podrobne sa zaoberal preukázaným priebehom napadnutia spoluzamestnankyne Ž. žalobcom, hodnotil výpovede nielen poškodenej spoluzamestnankyne, ale i zjavne vo veci nezaujatej svedkyne (sekretárky žalobcu) Y., ako aj ďalšie dôkazy, pričom práve takto preukázané konanie žalobcu považoval za významné kritérium pre záver o intenzite porušenia pracovnej disciplíny žalobcom. Okresný súd zdôraznil i to, že žalobca pracoval ako vedúci zamestnanec žalovaného, mal byť príkladom (vzorom) správania sa k spoluzamestnancom (podriadeným) a že postupoval vulgárne a násilne, navyše vo vzťahu k žene - spoluzamestnankyni, čím porušil základné povinnosti zamestnanca i vedúceho zamestnanca a postupoval proti oprávneným záujmom svojho zamestnávateľa, ktorý dlhodobo venuje

zvýšenú pozornosť a usiluje sa o korektné vzťahy na svojich pracoviskách, pretože tieto vzťahy považuje za predpoklad riadneho plnenia svojich úloh i výraz rešpektu k svojim zamestnancom. Okresný súd sa vyporiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia i s argumentáciou žalobcu, podľa ktorej mala byť intenzita porušenia pracovnej disciplíny znížená z dôvodu, že poškodená spoluzamestnankyňa neutrpela fyzické zranenie, pričom správne uzavrel, že dôsledky útoku žalobcu sa nevyhnutne prejavili ujmou na osobnostných právach spoluzamestnankyne. Pokiaľ žalobca v odvolaní zdôrazňuje doterajšiu dĺžku svojho pracovného pôsobenia u žalovaného, táto okolnosť sama o sebe nevyklučuje, aby aj s takýmto zamestnancom bol okamžite pracovný pomer skončený, a to aj v prípade jednorázového hrubého porušenia pracovnej disciplíny. Ani to, že zamestnanec u zamestnávateľa pracuje dlhé roky (iba s jedným napomenutím pre porušenie pracovnej disciplíny), nemôže privodiť jeho imunitu pred okamžitým skončením pracovného pomeru, ak jeho konanie (hoci aj jednorázové) je takej intenzity, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo žiadať jeho zamestnávanie ani len počas výpovednej lehoty. Na týchto záveroch nemôže nič zmeniť ani obsah odvolania žalobcu. K námietkam žalobcu poukázal na to, že generálny riaditeľ žalovaného jasne a zrozumiteľne uviedol, že žalobca si v prvom rade mal dôsledne preveriť dôvody neprítomnosti zamestnankyne Ž. na pracovisku, či mala povolenie riaditeľa závodu opustiť pracovisko, čo si mal preveriť u riaditeľa závodu, prípadne služobným telefónom u zamestnankyne, ktorá mala pri sebe služobný mobil a ak by takýmto preverení situácie došiel k záveru, že zamestnankyňa Ž. porušila nejakú svoju povinnosť, mal z toho vyvodiť pracovnoprávne dôsledky; ak by žalobca takto postupoval, zistil by, že zamestnankyňa Ž. opustila pracovisko so súhlasom riaditeľa závodu a k celému incidentu by nedošlo. Pokiaľ by bola pravda, že žalobcovi zamestnankyňa nadávala v jeho kancelárii, mal privolať spoluzamestnancov a nie verbálne a fyzicky na ňu zaútočiť, no najmä žalobca nemal vznik celej situácie dopustiť (výpoveď Ing. H. L. na pojednávaní dňa 22.9.2017, str. 8 - 9 zápisnice). Vo vzťahu k jednotlivým kritériám posudzovania intenzity porušenia pracovnej a spôsobu ich hodnotenia žalobcom, žalovaný mal za to, že žalobca ich neposudzuje komplexne, konkretizuje ich na svoju vec bez zohľadnenia a niekedy v rozpore s vykonanými dôkazmi. Súhlasil so záverom súdu, že žalobca svojim konaním závažne porušil povinnosti zamestnanca a vedúceho zamestnanca. Nemožno posudzovať jeho následky iba so zohľadnením toho, že poškodenej nespôsobil fyzické poranenie. Konanie žalobcu odôvodňujúce skončenie pracovného pomeru bolo nielen zavinené, ale bolo konaním úmyselným porušujúcim vnútorné predpisy zamestnávateľa, ktoré v pracovnom poriadku je výslovne označené za závažné porušenie pracovnej disciplíny a žalobca si musel byť vedomý toho, že porušenie povinností stanovených zamestnancom pri správaní sa k spoluzamestnancom, je jednou z najvýznamnejších povinností (vedúceho) zamestnanca. Žalobca bol zaradený vo funkcii námestníka riaditeľa závodu žalovaného, jeho konanie ohrozovalo pracovnú morálku spoluzamestnancov, pričom konal proti oprávneným záujmom svojho zamestnávateľa. V konaní bolo preukázané, že žalovaný sa dlhodobo usiluje o korektné vzťahy na pracovisku a i žalobcovi umožnil zúčastniť sa školení zameraných na spôsoby riadenia podriadených (predložené listinné dôkazy). Intenzitu porušenia povinností žalobcom zvyšuje aj to, že žalobca sa porušenia pracovnej disciplíny dopustil ako vedúci zamestnanec, ktorý by mal byť vo svojom správaní sa k spoluzamestnancom ostatným príkladom; skutok sa stal na pracovisku, počas pracovnej doby a v prítomnosti ďalšieho spoluzamestnanca; žalobca sa vulgárne a násilne správal k žene; porušil významnú povinnosť uloženú mu medzi základnými povinnosťami každého zamestnanca v situácii, keď žalovaný dlhodobo zdôrazňuje svoj zásadný záujem na zaobchádzaní so zamestnancami s úctou a dôstojnosťou. Žalobca namiesto toho, aby ako vedúci zamestnanec efektívne spolupôsobil v prospech zamestnávateľa, zachovával pravidlá ohľaduplného, zdvorilého, nekonfliktného správania sa k spoluzamestnancom, svojim konaním hrubo zásady spolupráce medzi spoluzamestnancami na závode žalovaného narušil. Iba tvrdenie žalobcu, že svojim konaním nespôsobil zamestnávateľovi žiadnu škodu, ani úraz inej osoby, na tom nič nemôže zmeniť, lebo následky konania žalobcu sa prejavili vo sfére osobnosti spoluzamestnankyne D. Ž., ako aj na vzťahoch na pracovisku. Žalovaný nie bezdôvodne zvýrazňuje vo svojich vnútorných predpisoch potrebu rešpektovania osobnostných práv zamestnancov, vrátane ich práva na dôstojné zaobchádzanie s nimi zo strany zamestnávateľa. Od žalovaného nebolo možno spravodlivo žiadať, aby ponechal žalobcu v pracovnom pomere naďalej a to ani počas výpovednej doby, lebo by to negatívne vplývalo na pracovnú disciplínu ostatných zamestnancov a ohrozilo by to riadne plnenie úloh žalovaného. Zamestnanci žalovaného musia mať istotu, že zamestnávateľ urobí všetko preto, aby boli do budúcnosti na pracoviskách vylúčené fyzické útoky a vulgárne urážky vo vzťahu k nim. Pokiaľ žalobca označuje za „iniciátora konfliktu“ pani Ž., tento záver nemá oporu v priebehu udalosti, tak ako bol preukázaný napr. z výsluchu svedkyne Y., z ktorého nebolo preukázané, že by spoluzamestnankyňa Ž. žalobcovi vulgárne nadávala a pokiaľ žalobca ospravedlňuje svoje konanie ešte aj v podanom odvolaní tým, že ako nadriadený nemôže dovoliť, aby mu „zamestnanci skákali po hlave“, iba to potvrdzuje

jeho nekritické hodnotenie vlastného postupu. Rovnako neobstojí názor žalobcu, že išlo o konflikt súkromný, a nie pracovný. Žalobca naopak v konaní dosiaľ tvrdil, že svojim postupom riešil údajne neospravedlivenú absenciu spoluzamestnankyne v práci. Svedkyňa Y. (sekretárka žalobcu) vo svojej výpovedi spontánne opísala konanie žalobcu, ako ho prežívala: „Ja som na vlastné oči videla, ako p. L. vytlačil p. Ž. z kancelárie, tak som sedela, že to bolo vidno ... Za dvere ju vytlačil, ja som to videla asi zo vzdialenosti 2 metrov... som dostala strašný strach, rozklepali sa mi kolena, búchalo mi srdce... vyšla som vonku to predýchať. Potom som sa vrátila, že musím si sadnúť, lebo spadnem“ (str. 18 zápisnice z pojednávania z 22.9.2017). Táto svedkyňa zároveň potvrdila, že poškodená na rozdiel od žalobcu vulgarizmy nepoužívala; žalobca uviedol na adresu poškodenej, že je „krava“ a zo zamestnania ju „vyjebe“. Pri hodnotení konania žalobcu nemožno opomenúť ani to, že žalobca je silnej telesnej konštrukcie a poškodená naopak, konštatovanie poškodenej, že žalobca váži 90 kg a poškodená 65 kg zodpovedá skutočnosti, rovnako ako konštatovanie, že zo zovretia žalobcu si nemohla „vytrhnúť ruku“, žalobca konal „brutálne“. Pokiaľ žalobca poukazuje na to, že poškodenej nespôsobil fyzické zranenie, čo má znižovať intenzitu jeho porušenia pracovnej disciplíny, žalovaný v tejto súvislosti poukázal na výpoveď poškodenej pri jej výsluchu na pojednávaní 22.9.2017 (str. 17 zápisnice), že jej „spôsobil psychickú traumu, čo je oveľa horšie, ako keby mi zlomil ruku, lebo toto je to, čo by si nemal človek vo funkcii dovoliť a ešte mu je z toho teraz aj smiešno“. Pokiaľ žalobca v odvolaní považuje (aj v tomto kontexte) poukaz súdu na skutočnosť, že jeho konanie smerovalo proti žene (čo iba potvrdzuje vysokú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny), za záver vo vzťahu k nemu za „diskriminačný“, či narušujúci „princíp rovnosti strán“, žalobca neberie do úvahy tradične zvýšenú ochranu, ktorú spoločnosť i normy pracovného práva poskytujú ženám, ale ani kultúrne tradície a komplex morálnych noriem panujúcich v spoločnosti. Podľa názoru žalovaného verbálny a fyzický útok na ženu zo strany vedúceho zamestnanca je neprijateľným konaním, ktoré v konečnom dôsledku zvyšuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny takýmto činom vedúceho zamestnanca, nejde o okolnosť bezvýznamnú, tobôž o takú, na ktorú by prihliadať nebolo možné, či takú, ktorá by intenzitu porušenia pracovnej disciplíny znižovala. Vzhľadom na uvedené žalovaný navrhol napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny a ako prejav akceptovania hodnôt slušnosti vo vzťahoch na pracovisku, ktorá je nielen predpokladom riadneho plnenia úloh zamestnávateľa, ale i potvrdením nevyhnutnosti striktnej a bezvýnimočnej ochrany zamestnancov a zamestnankýň pred bezdôvodnými útokmi ich nadriadeného na pracovisku.

6. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“) prejednal odvolanie žalobcu ako podané včas, oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379, § 380 ods. 1, 2 CSP a z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písmen f) a h) CSP, s prihliadnutím na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok konania (§ 380 ods. 2 CSP) a dospel k záveru, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, v dôsledku čoho sa dopustil i skutkovej vady, lebo vychádzajúc z nesprávneho právneho názoru vykonané dôkazy nesprávne, resp. neúplne a jednostranne vyhodnotil a vyvodil nesprávne právne závery o právach a povinnostiach strán sporových strán, a nie sú preto splnené podmienky pre potvrdenie rozsudku (§ 387 CSP), ani pre jeho zmenu (§ 388 CSP) a napadnutý rozsudok z dôvodu podľa ust. § 389 ods. 1 písm. c) CSP musel byť zrušený a postupom podľa § 391 ods. 1 CSP vec bola vrátená súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

7. Žalobca v odvolaní namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, čím uplatnil odvolacie dôvody upravené v ust. § 365 ods. 1 písmen f) a h) CSP.

8. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) CSP sa týka vád v skutkových zisteniach súdu v dôsledku chybného vyhodnotenia návrhov na vykonanie dôkazov alebo nesprávneho vyhodnotenia vykonaných dôkazov. V súdnej praxi je tento odvolací dôvod vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti

(dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP.

9. Právnym posúdením sa rozumie činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu, to zn. vyvodzuje zo skutkového zistenia, aké práva a povinnosti majú strany sporu podľa príslušného právneho predpisu. Nesprávne právne posúdenie veci [odvolací dôvod v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP] je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie); dochádza k nemu vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť alebo ak síce použil správny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo aplikoval na zistený skutkový stav a z podradenia skutkového stavu pod príslušnú právnu normu vyvodil nesprávne právne závery o právach a povinnostiach strán sporu.

10. Odvolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že žalobcom uplatnené odvolacie dôvody v prejednávanej veci sú opodstatnené, lebo preskúmaný rozsudok je založený na neúplnej úvahe súdu a nesprávnych skutkových zisteniach v dôsledku nesprávneho vyhodnotenia vykonaných dôkazov, je vecne nesprávny a celkovo nepresvedčivý, a to z tých podstatných dôvodov, ktoré žalobca uviedol v podanom odvolaní; výhrady a právne argumenty žalobcu obsiahnuté v odvolaní spochybňujúce skutkový základ rozhodnutia a spôsob právneho posúdenia sporu súdom prvej inštancie, považuje odvolací súd za plne dôvodné, v celom rozsahu sa s nimi stotožňuje, a preto odkazuje na námietky a náležitú vecnú argumentáciu žalobcu uvádzané v odvolaní.

11. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní a posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nevzal do úvahy všetky rozhodujúce (právne významné) skutočnosti, neprihliadol na tvrdenia a argumenty žalobcu svedčiace v jeho prospech a skutočnosti, boli vykonanými dôkazmi preukázané, vyplynuli z prednesov strán alebo vyšli v konaní najavo, a aj keď pri právnom posúdení sporu použil relevantné právne normy, nesprávne ich ale interpretoval a nedôsledne aplikoval na posudzovaný prípad, nevyvodil preto zodpovedajúce právne závery o právach a povinnostiach sporových strán a dospel zatiaľ k predčasnemu, a tým aj k nesprávne záveru o naplnení zákonných predpokladov pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovaného podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

12. Žalobca v odvolaní celkom dôvodne namieta, že súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku vykonané dôkazy vyhodnotil jednostranne v rozpore s ust. § 191 a nasl. CSP, pričom nedostatočne zohľadnil niektoré kritériá stanovené súdnou praxou, resp. ich vo vzájomnej spojitosti nevyhodnotil úplne a správne. Podľa ustálenej súdnej praxe iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP na okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, pričom právna kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, závisí vždy od okolností konkrétneho prípadu. Pritom by sa malo prihliadať nielen na osobu zamestnanca, na pracovnú pozíciu, ktorú zastáva, na mieru zavinenia, spôsob porušenia pracovnej disciplíny, ale aj na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a to, či svojim konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu, a pod. Pretože ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby sám túto hypotézu vymedzil a posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom (s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti) a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách súd nie je obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifika prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru. Zamestnávateľ môže bližšie konkretizovať prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny vo svojom vnútornom predpise, súd však pri rozhodovaní o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je právne viazaný takýmto vymedzením zo strany zamestnávateľa v pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise (porov. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 17/2011). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov, v praxi by sa mal tento dôvod uplatňovať len vo výnimočných prípadoch. Pri zohľadnení ustálenej judikatúry súdov je možné konštatovať, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa vyžadovať, aby zamestnanca po uplatnení výpovede ešte zamestnával počas výpovednej doby (uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 122/2015 z 27.10.2015 a 5Cdo 95/2009

z 29.4.2010, rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo 173/2006, publikovaný Zo súdnej praxe pod č. 68/2007, obdobne tiež 3Cdo 12/2008, 3Cdo 218/2007).

13. V prejednávanej veci súd prvej inštancie platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom neposúdil z vyššie uvedených hľadísk v súlade so zákonom a podľa kritérií ustálenej súdnej praxe, neprihliadol náležite ku všetkým okolnostiam právne významným pre posúdenie intenzity vytykaného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom uvedeného v písomnom zrušovacom prejave žalovaného zo dňa 20.4.2017 (č.l. 12). Riadne sa nevysporiadal s okolnosťami a situáciou, v ktorej došlo dňa 10.4.2017 k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom, nezistil, resp. nevyhodnotil skutočnosti, ktoré viedli k vzniku konfliktu medzi žalobcom a jemu podriadenou zamestnankyňou D.. Ž., čo bolo jeho príčinou a aké bolo v rámci tohto konfliktu správanie podriadenej zamestnankyne D.. Ž. voči žalobcovi ako svojmu nadriadenému so zreteľom na tvrdenie žalobcu, že práve zamestnankyňa D.. Ž. bola iniciátorom konfliktu, ktorá na svojho nadriadeného kričala, ponižovala ho a urážala na cti, na jeho výzvy odmietla opustiť jeho kanceláriu, a preto bol nútený menovanú (v nutnej obrane) z kancelárie „vyprevadiť“, pričom žalobca poprel fyzický útok voči menovanej zamestnankyni a mal za to, že jeho reakcia bola primeraná útoku D.. Ž. na jeho osobu a jej správaniu. Z obsahu doposiaľ vykonaných dôkazov pritom vyplýva, že nielen pracovné, ale i osobné vzťahy medzi žalobcom a zamestnankyňou D.. Ž. boli už dlhšiu dobu narušené a negatívne, ktorá skutočnosť sa na priebehu daného pracovného konfliktu vo výraznej miere mohla podieľať, resp. s najväčšou pravdepodobnosťou sa v skutočnosti aj podieľala; taktiež je z vykonaného dokazovania zrejmé, že tiež D.. Ž. na žalobcu verejne na chodbách pracoviska slovne útočila, kričala a vyhrážala sa mu podaním sťažnosti na jeho osobu (výpovede svedkyne D.. Y. a svedka G. L.), nesprávava sa teda k svojmu nadriadenému nekonfliktne, zdvorilo a s úctou v súlade s Etickým kódexom a Pracovným poriadkom žalovaného, týmto svojim správaním podľa názoru odvolacieho súdu mohla žalobcu k verbálnemu útoku aj vyprovokovať. Za týchto okolností podľa názoru odvolacieho súdu nemožno urobiť záver, že žalobca mal úmysel porušiť pracovnú disciplínu spôsobom opísaným v písomnom zrušovacom prejave žalovaného a že jeho konanie (z hľadiska intenzity) napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. V kontexte týchto okolností preto súd prvej inštancie mal daný spor posúdiť tiež z hľadiska princípu vzájomnosti a zistiť, do akej miery bolo konanie žalobcu konfliktným správaním sa zamestnankyne D.. Ž. vyvolané či ovplyvnené, zistiť skutočné jadro predmetného incidentu, príčinu ich negatívneho vzťahu nielen v pracovnej oblasti, ale aj po stránke osobnej, posúdiť tiež dôvody ich predchádzajúceho pracovného konfliktu a vyhodnotiť, do akej miery bol posudzovaný pracovný konflikt ovplyvnený ich narušeným osobným vzťahom (svedkyňa D. Y. vypovedala, že kričal žalobca, ale aj p. Ž. kričala, na vlastné oči videla, ako ju žalobca vytlačil z kancelárie za dvere, myslí si, že ju chytil za zápästie... Ing. L. už po tom prvom incidente nemal s p. Ž. dobrý vzťah a vedela, že to nebude dobré... - pozri zápisnica o pojednávaní zo dňa 22.9.2017 na č.l. 133), prihliadnuť tiež na osobu žalobcu ako dlhoročného zamestnanca žalovaného pôsobiaceho vo vedúcich funkciách a na jeho doterajší postoj k plneniu svojich pracovných povinností, na dôsledky porušenia pre zamestnávateľa a ku všetkým uvedeným významným okolnostiam daného prípadu. Odvolací súd za dôležitú pri tomto posúdení pokladá tiež skutočnosť, že žalobca vyžadované dodržiavanie pracovnej disciplíny podriadenou zamestnankyňou D.. Ž. s menovanou neriešil v prítomnosti ostatných zamestnancov, ale išlo o vzájomný rozhovor za zatvorenými dverami kancelárie žalobcu bez prítomnosti priamych svedkov, pričom je pravdepodobné, že správanie sa žalobcu mohlo byť determinované tiež osobnými asymptami a narušeným vzťahom medzi ním a zamestnankyňou D.. Ž.. V danom prípade nebol preukázaný ani žiadny negatívny vplyv na stav pracovnej disciplíny na pracovisku, ani vznik škody či inej ujmy na strane zamestnávateľa (žalovaný to nepreukázal).

14. Súd prvej inštancie skutkový záver o priebehu incidentu a nadväzne i právny záver o zavinenom porušení pracovnej disciplíny žalobcom (závažným spôsobom) v pozícii vedúceho zamestnanca nesprávne, neúplne a celkom jednostranne vyvodil iba z tvrdení žalovaného (žalobcom popretých), ako aj z výpovedí svedkyne D.. Ž.D. (bez prihliadnutia na možný záujem na výsledku sporu a okolností, ktoré môžu mať vplyv na vierohodnosť výpovede tejto svedkyne) a svedkyne D.. Y., ktoré dôkazy závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom v posudzovanom prípade jednoznačne nepreukazujú. Odvolací súd súhlasí s názorom súdu prvej inštancie i žalovaného, že verbálny útok a neslušné slová vyslovené na adresu ženy zamestnankyne zo strany vedúceho zamestnanca je spoločensky neprijateľným správaním a nepochybne pri rozhodovaní na túto okolnosť treba prihliadať, avšak nemožno jej pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom prisudzovať tak zásadný a určujúci význam, ako to v danom prípade urobil súd prvej inštancie. Skutkové zistenia a na ne nadväzujúci právny záver súdu prvej inštancie, že vytykané porušenie pracovnej disciplíny žalobcom možno kvalifikovať ako závažné, ktoré

zakladá dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom, podľa posúdenia odvolacieho súdu sú zatiaľ neúplné, predčasné a nesprávne. Z uvedených dôvodov napadnutý rozsudok nemožno považovať za zákonný a vecne správny, a preto musel byť odvolacím súdom zrušený a vec bola vrátená súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

15. Bude preto úlohou súdu prvej inštancie v ďalšom konaní odstrániť nedostatky doterajšieho rozhodovania a zistiť všetky rozhodujúce skutočnosti z hľadiska relevantných tvrdení strán a hmotného práva vykonaním stranami predložených dôkazov, po prípadnom doplnení dokazovania nevyhnutného pre rozhodnutie vo veci (§ 319 CSP), náležite a presvedčivo vyhodnotiť vykonané dôkazy, každý dôkaz jednotlivo a všetky v ich vzájomnej súvislosti a posúdiť ich vierohodnosť, pravdivosť a relevantnosť z hľadiska vyššie uvedených zákonných kritérií a podľa zásad súdnej praxe, berúc pritom do úvahy špecifiká prejednávanej veci. Súd prvej inštancie opätovne posúdi, či boli splnené hmotnoprávne predpoklady v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného listom zo dňa 20.4.2017, prihliadajúc náležite ku všetkým skutkovým okolnostiam významným pre posúdenie intenzity vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom uvedeného v písomnom zrušovacom prejave žalovaného z 20.4.2017, v súlade so zákonom, zásadami súdnej praxe a so záväzným právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP). Pritom pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nebude viazaný tým, ako žalovaný vo svojom pracovnom poriadku a interných predpisoch hodnotí určité konanie zamestnanca či vedúceho zamestnanca. Po vyhodnotení všetkých vykonaných dôkazov procesne predpísaným postupom súd prvej inštancie opätovne o žalobe rozhodne, nové rozhodnutie riadne odôvodní tak, aby sa dôsledne a presvedčivo vysporiadalo so všetkými skutkovo a právne relevantnými otázkami riešenými v konaní a argumentmi sporových strán (§ 220 CSP) a rozhodne v ňom tiež o nároku strán na náhradu trov konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

16. Toto rozhodnutie prijal senát hlasovaním pomerov hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, a to z dôvodov uvedených v ust. § 420 a nasl. CSP. Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. 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).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Táto povinnosť neplatí v prípadoch uvedených v ust. § 429 ods. 2 CSP.