

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/9/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7124201345
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 01. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2026:7124201345.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Jozefa Maruščáka a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne: A. B. C., narodená XX.XX.XXXX, bytom v D. E., F. X/XX, zastúpená Mgr. Marošom Ježíkom, advokátom, so sídlom v Starej Ľubovni, Okružná 871/65, adresa pre doručovanie: Poprad, Murgašova č. 86/1, proti žalovanému: PIENINY RESORT s.r.o., so sídlom v Košiciach, Hrnčiarska 29, IČO: 36 821 063, zastúpený JUDr. Zuzanou Orosovou, advokátkou, so sídlom v Košiciach, Hrnčiarska 29, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Mestského súdu Košice zo dňa 16. júla 2025 sp.zn. 60Cpr/2/2024

rozhodol:

P o t v r d u j e rozsudok Mestského súdu Košice č.k. 60Cpr/2/2024-163 zo dňa 16. júla 2025, okrem výroku III. o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti.

Žalobkyňa má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e:

1. Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) zhora označeným rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne oznámením žalovaného zo dňa 14.12.2023 je neplatné (výrok I.), návrh žalovaného v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, zamietol (výrok II.), v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (výrok III.) a zaviazal žalovaného nahradiť žalobkyňi trovy konania v rozsahu 100 % (výrok IV.).

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré jej bolo dané listom žalovaného zo dňa 14.12.2023 podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že nerešpektovala pokyn zamestnávateľa zo dňa 7.12.2023 na odovzdanie elektronickej databázy účtovníctva. V žalobe argumentovala tým, že vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny sa nedopustila, keďže účtovníctvo spoločnosti odovzdala dňa 26.10.2023 konateľovi žalovaného, o čom predložila preberacie protokoly zo dňa 26.10.2023 a následne doručila žalovanému ešte USB kľúč s účtovnými údajmi dňa 29.12.2023.

3. Žalovaný sa v konaní bránil tým, že žalobkyňa mu neodovzdala kompletne účtovníctvo, keď chýbali právne tituly k pohľadávkam, ktoré žalobkyňa vložila do účtovníctva, pričom išlo o pohľadávky jej manžela, v prospech ktorého vykonala v priebehu dvoch dní úhradu vo výške takmer 450.000 € a zároveň neboli odovzdané podklady k majetku, ktorý je zaúčtovaný ako majetok spoločnosti. Argumentoval tiež tým, že žalobkyňa nerešpektovala pokyn konateľa a vykonávala úhrady nad stanovený limit, pričom išlo o sumu vo výške 122.000 €. Zatajovaním a nepredložením účtovných

dokladov a podkladov žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu, konala v rozpore s oprávnenými záujmami žalovaného a z toho dôvodu pristúpil k skončeniu pracovného pomeru.

4. Na základe vykonaného dokazovania a po právnom posúdení veci podľa § 18, § 42 ods. 1, § 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 70, § 74, § 79 ods. 1, ods. 4 písm. b/, ods. 5, § 81 písm. a/, e/, § 178 ods. 1 Zákonníka práce dospel k záveru, že v prejednávanom spore neboli splnené podmienky pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou formou okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

5. Vychádzajúc z dôvodu vymedzeného v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 14.12.2023, t.j. z porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť tým, že nepredložila kompletnú elektronickú databázu účtovníctva z účtovného programu OMEGA na základe výzvy zamestnávateľa zo dňa 7.12.2023, súd konštatoval, že tento dôvod naplnený nebol. Žalobkyňa v konaní preukázala, že predložila žalovanému účtovné doklady v rozsahu, ktoré obe strany potvrdili preberacími protokolmi zo dňa 26.10.2023 a dodatočne doručila žalovanému aj USB kľúč, obsahujúci údaje týkajúce sa účtovníctva žalovaného.

6. K obrane žalovaného, že v žalobkyňou predložených dokladoch a výstupoch sa nenachádzajú právne tituly k pohľadávkam, ktoré boli pohľadávkami jej manžela, v prospech ktorého vykonala úhradu vo výške 450.000 € súd uviedol, že tento dôvod nebol skutkovým základom okamžitého skončenia pracovného pomeru v liste zo dňa 14.12.2023, o tento dôvod nie je možné rozširovať uplatnené dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v liste zo dňa 14.12.2023, z ktorého dôvodu táto obrana nebola relevantná.

7. Z vyššie uvedených dôvodov konanie žalobkyne nebolo možné hodnotiť ako zavinené porušenie pracovnej disciplíny, dokonca dosahujúce intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zdôraznil, že žalobkyňa v minulosti nebola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny.

8. Z dôvodu nepreukázania existencie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ako aj z dôvodu nepreukázania splnenia podmienky prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce súd žalobu zamietol.

9. Vo vzťahu k návrhu žalovaného na rozhodnutie, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa ďalej zamestnával (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) súd uviedol, že žalovaný v písomnom vyjadrení, ako aj v záverečnej reči veľmi vágnym a neurčitým spôsobom predložil návrh v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, hoci pri rozhodovaní je potrebné prihliadnuť práve na návrhovú povinnosť zamestnávateľa ako žalovaného a zároveň zamestnávateľ musí preukázať dôvody, vedúce k rozhodnutiu o tom, že nie je spravodlivé požadovať od neho, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Zdôraznil, že ide o výnimočné prípady, najčastejšie pri porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru súdu vykonaným dokazovaním nebolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny, pokiaľ ide o neodovzdanie kompletnej elektronickej databázy účtovníctva z účtovného programu OMEGA, a preto súd nemôže bez ďalšieho považovať návrh žalovaného prednesený v záverečnej reči za dostatočne odôvodnený a v rámci dokazovania aj preukázaný, z ktorých dôvodov výrokom II. tento návrh zamietol.

10. Výrokom III. súd v prevyšujúcej časti žalobu zamietol argumentujúc tým, že žalobkyňa žiadala určiť, že jej pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá, pričom takéto rozhodnutie je nadbytočné, pretože už bolo vyriešené výrokom o neplatnom skončení pracovného pomeru, z ktorého jednoznačne vyplýva záver, že pracovný pomer trvá.

11. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP a priznal ich náhradu úspešnej žalobkyňi proti neúspešnému žalovanému v plnom rozsahu.

12. Proti tomuto rozsudku, a to proti výrokom I., II. a IV. (podľa obsahu odvolania) v zákonnej lehote podal odvolanie žalovaný, podľa obsahu odvolania z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP a navrhol rozsudok v napadnutom rozsahu zrušiť a vec vrátiť súdu na ďalšie konanie. Vytýkal súdu, že

založil svoje rozhodnutie výlučne na otázke, či žalobkyňa včas a riadne odovzdala elektronickú databázu účtovníctva spoločnosti, čo považuje za formalistický prístup.

12.1. Zdôraznil, že žalobkyňa dlhodobo vykonávala úkony, prekračujúce rámec jej pracovnej zmluvy a tieto vykonávala v rozpore s internými predpismi a pokynmi zamestnávateľa. Realizovala úhrady z účtu spoločnosti vrátane vysokých finančných transakcií bez súhlasu konateľov, pričom takto vykonala prevody vo výške približne 450.000 € v prospech svojho manžela a ďalšie transakcie v celkovej hodnote viac ako 122.000 € bez akéhokoľvek schválenia. Tieto úkony boli vykonané v rozpore s písomným pokynom zamestnávateľa zo dňa 19.4.2023.

12.2. Okrem toho účtovníctvo vedené žalobkyňou bolo neúplné a účelovo upravené, v odovzdaných podkladoch chýbali právne tituly k pohľadávkam, majetok zaúčtovaný ako majetok spoločnosti, hoci sa fyzicky v spoločnosti nenachádzala, ako aj ďalšie dokumenty. Žalobkyňa tým spôsobila zamestnávateľovi vážne komplikácie, ktoré mali potenciál vyústiť až do konkurzného konania.

12.3. Namietal ďalej, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo len neodovzdanie databázy účtovníctva. Žalobkyňa nielenže neodovzdala kompletne účtovníctvo, ale závažným spôsobom porušila aj finančnú disciplínu a základné povinnosti vernosti a lojality voči zamestnávateľovi. Svojím konaním spôsobila spoločnosti stav, ktorý bol ohrozujúci pre jej hospodárenie a majetok. Nemožno preto akceptovať záver súdu, že sa nejednalo o závažné porušenie pracovnej disciplíny.

12.4. Vo vzťahu k zamietnutiu návrhu podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nesúhlasil s odôvodnením, že dôvodom bolo nepreukázané porušenie pracovnej disciplíny.

12.5. Aj za predpokladu, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo urobené správne, nič to nemení na skutočnosti, že žalobkyňa závažným spôsobom narušila dôveru zamestnávateľa. Pokračovanie pracovného pomeru je preto objektívne nemožné. Pri narušení dôvery nemožno od zamestnávateľa spravodlivo žiadať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Preukázané pritom bolo, že žalobkyňa neoprávnene disponovala bankovými účtami spoločnosti, vykonávala platby v prospech spriaznených osôb, nerešpektovala interné pokyny zamestnávateľa a neodovzdala úplné účtovníctvo. Žalobkyňa takto preukázateľne konala v rozpore so záujmami zamestnávateľa, a preto jej ďalšie zamestnávanie by bolo v rozpore so zásadou poctivosti a dobrých mravov.

12.6. Zopakoval, že žalobkyňa vykonávala platby vo vysokých sumách bez vedomia a súhlasu konateľa a nerešpektovala písomný pokyn zamestnávateľa zo dňa 19.4.2023. Navyše prevádzala finančné prostriedky v prospech spriaznených osôb, vrátane svojho manžela, pričom k týmto úkonom nepredložila žiadne právne tituly. Všetky tieto skutočnosti preukazujú, že žalovaný ako zamestnávateľ stratil akúkoľvek dôveru v žalobkyňu a jej schopnosť riadne vykonávať prácu. Svojím konaním ohrozila majetkové záujmy žalovaného a všetky uvedené skutočnosti boli preukázané výpoveďou konateľa, ako aj potrebou následnej rekonštrukcie účtovníctva zo strany žalovaného.

12.7. Zo všetkých týchto dôvod nesúhlasil s rozsudkom v napadnutom rozsahu.

13. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok ako vecne správne potvrdiť a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania. Súd sa vyporiadal so všetkými skutočnosťami, ktoré strany sporu v konaní uvádzali, správne vyhodnotil skutkový stav, vec aj správne posúdil a vo veci aj správne rozhodol.

14. Ďalšie vyjadrenia v spore podané neboli.

15. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalovaného nie je možné vyhovieť.

16. Rozsudok je v napadnutých výrokoch I., II. a IV. vecne správny, preto ho odvolací súd v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP v tomto rozsahu potvrdil. Predmetom odvolacieho prieskumu nebol výrok III. o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti, keďže proti tomuto výroku odvolanie podané nebolo a tento výrok nadobudol právoplatnosť.

17. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 27. januára 2026 o 9.25 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 207, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia

rozhodnutia boli zverejnené dňa 20. januára 2026 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1, 3 CSP.

18. Žalovaný uplatnil odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, t.j. súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h).

19. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody nie sú naplnené.

20. Súd prvej inštancie vykonal v spore dokazovanie v dostatočnom rozsahu pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 191 a § 192 CSP, z týchto dôkazov dospel k správny skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver a neboli zistené žiadne porušenia procesných práv ani vady procesných podmienok (§ 380 ods. 2 CSP), ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie v spore, preto odvolací súd rozsudok v napadnutom rozsahu ako vecne správny potvrdil podľa ust. § 387 ods. 1 CSP.

21. Správne a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku v napadnutej časti, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP).

22. Žalovaný v odvolaní argumentuje skutočnosťami, ktoré uvádzal už v konaní pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd náležite a správne vysporiadal pri rozhodovaní daného sporu, preto jeho odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť rozsudku v napadnutej časti a neumožňujú prijať iné závery.

23. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou listom zo dňa 14.12.2023, ako aj so záverom súdu, že v prejednávanom spore neboli zistené dôvody, pre ktoré by nebolo možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu po vyslovení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru naďalej zamestnával.

24. Súd svoje úvahy, ako dospel k vyššie uvedeným záverom, podrobne uviedol v odôvodnení napadnutého rozsudku s poukazom na zistený skutkový stav a právne predpisy, ktoré aplikoval, ako aj na rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu SR a závery jeho rozhodnutia sú súladné s doterajšou súdnou praxou.

25. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza nasledovné.

26. Predmetom konania v prejednávanom spore bolo určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, daného jej listom zo dňa 14.12.2023 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2023 (ďalej len Zákonník práce) z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa žalobkyňa mala dopustiť tým, že napriek výzvy žalovaného zo dňa 7.12.2023 nepredložila kompletnú elektronickú databázu účtovníctva z účtovného programu OMEGA, teda nerešpektovala pokyn žalovaného na odovzdanie elektronickej databázy účtovníctva napriek tomu, že ju žalovaný vyzval a upozornil na závažné porušenie pracovnej disciplíny.

27. Súd správne zameral dokazovanie na preukázanie, či okamžité skončenie pracovného pomeru je platné z hľadiska splnenia formálnych náležitostí pre platnosť tohto právneho úkonu, t.j. či bola dodržaná písomná forma, či v ňom bol skutkovo vymedzený dôvod jeho skončenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a či bolo v zákonom stanovenej lehote doručené zamestnancovi (žalobkyni). Po zistení, že z hľadiska formálnych náležitostí ide o platný právny úkon, správne zameral dokazovanie na preukázanie, či skutočne došlo k naplneniu uplatneného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. či žalobkyňa sa dopustila konania, ktoré bolo vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru, v liste zo dňa 14.12.2023 a či toto konanie bolo závažným porušením pracovnej disciplíny, odôvodňujúcim tento výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru.

28. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 14.12.2023 bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny označené ako nerešpektovanie pokynu zo 7.12.2023 na odovzdanie elektronickej databázy účtovníctva z účtovného programu OMEGA v lehote do 13.12.2023.

29. Iné dôvody, ako vyššie vymedzené konanie žalobkyne, v ktorých by žalovaný videl závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou a ktoré by mali viesť k skončeniu jej pracovného pomeru, v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 14.12.2023 uvedené nie sú.

30. Správne sa preto súd zaoberal ako dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru len konaním žalobkyne, ktoré bolo vymedzené ako nerešpektovanie pokynu na odovzdanie elektronickej databázy účtovníctva a z vykonaného dokazovania dospel k správneému záveru, že žalobkyňa sa nedopustila takéhoto porušenia pracovnej disciplíny, ktoré viedlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

31. Žalobkyňa v konaní listinnými dôkazmi preukázala, že písomné účtovné doklady odovzdala konateľovi žalovaného už na základe písomného pokynu z 25.10.2023, a to dňa 26.10.2023 napriek tomu, že bola práceneschopná, o ktorej skutočnosti predložila preberacie protokoly z 26.10.2023, podpísané aj konateľom žalovaného a dňa 29.12.2023 zaslala žalovanému aj USB kľúč s účtovnými údajmi. Tým splnila výzvu – pokyn žalovaného a jej konanie preto nemožno označiť ako porušenie pracovnej disciplíny, navyiac závažným spôsobom, odôvodňujúcim okamžité skončenie pracovného pomeru.

32. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 14.12.2023 žalovaný bližšie neuvádza, prečo považuje pokyn zo dňa 7.12.2023 za nesplnený napriek vyššie popísaným okolnostiam (napríklad, že mu nebola odovzdaná kompletná databáza s uvedením konkrétnych dokladov - dát, ktoré chýbajú a ktoré následne uvádza počas konania – právne dôvody vzniku pohľadávok a doklady o majetku spoločnosti).

33. Odvolací súd s poukazom na ust. § 70 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v okamžitom skončení pracovného pomeru musí skutkovo byť vymedzený jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom konštatuje, že postup súdu, pokiaľ zameral dokazovanie na preukazovanie dôvodu okamžitého skončenia tak, ako je vymedzený v okamžitom skončení pracovného pomeru, nemožno považovať za formalistický a je neprípustné, aby žalovaný v súdnom konaní dôvody okamžitého skončenia menil alebo rozširoval, a teda uvádzal, aké ďalšie konanie žalobkyne považoval za porušenie pracovnej disciplíny, vedúce k skončeniu pracovného pomeru s ňou pre stratu dôvery.

34. Pokiaľ aj v odvolaní žalovaný opakovane uvádza, aké ďalšie konanie žalobkyne považoval za porušenie pracovnej disciplíny (realizácia úhrad z účtu žalovaného bez vedomia a súhlasu konateľov – napríklad prevod 450.000 € v prospech manžela a ďalšie transakcie v hodnote 122.000 € bez schválenia, a to v rozpore s pokynom konateľa, neúplné vedenie účtovníctva – chýbajúce právne tituly k pohľadávkam a zaúčtovaný majetok, ktorý sa v spoločnosti nenachádza), odvolací súd uvádza, že správne súd vychádzajúc zo záveru, že dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nemožno dodatočne meniť ani rozširovať, sa preukazovaním takto vymedzeného (tvrdeného) porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou nezaoberal a tomuto postupu nemožno nič vytknúť.

35. Rovnako tvrdené porušenie finančnej disciplíny a zákonných povinností vernosti a lojality voči žalovanému a konanie ohrozujúce hospodárenie a majetok žalovaného nebolo v okamžitom skončení pracovného pomeru označené (skutkovo vymedzené) ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

36. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaný uviedol ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru neodovzdanie účtovníctva, ktorý dôvod neobstojí, keďže žalobkyňa preukázala odovzdanie účtovných dokladov. Ak dôvodom malo byť odovzdanie neúplného účtovníctva, t.j. chýbajúce účtovné doklady, bolo povinnosťou žalovaného takto dôvod bližšie špecifikovať a následne súd by zameral dokazovanie na preukazovanie, či skutočne v účtovníctve chýbali žalovaným uvádzané (iba všeobecne) účtovné doklady a aké dôsledky to malo na hospodárenie žalovaného.

37. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov záver súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre nenaplnenie zákonného dôvodu podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je

správny a odvolací súd preto potvrdil rozsudok vo výroku I. o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, daného žalobkyňu listom zo dňa 14.12.2023.

38. Žalovaný odvolaním napadol aj výrok II. rozsudku, ktorým súd jeho návrh na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, zamietol. V odvolaní argumentuje tým, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával vzhľadom na narušenie (stratu) dôvery. Uvádza, že k narušeniu dôvery došlo v dôsledku konania žalobkyne, keď neoprávnene disponovala s účtami spoločnosti, vykonávala platby v prospech spriaznených osôb, nerešpektovala interné pokyny zamestnávateľa a neodovzdala úplné účtovníctvo, čím znemožnila jeho kontrolu. Uvádza ďalej, že konala v rozpore so záujmami zamestnávateľa a ohrozila majetkové povinnosti zamestnávateľa - žalovaného. Ako dôkaz preukazujúci tieto skutočnosti uvádza výpoveď konateľa spoločnosti.

39. Odvolací súd uvádza zhodne so súdom prvej inštancie, že pri rozhodovaní o výnimke v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce je rozhodujúca návrhová povinnosť zamestnávateľa, na ktorého sa presúva dôkazné bremeno. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. Žalovaný pritom v konaní na súde prvej inštancie svoj návrh dostatočne určito nevymedzil tak, ako sa to teraz snaží napraviť v odvolacom konaní a je potrebné súhlasiť so záverom súdu prvej inštancie, že jeho návrh bol vágny a neurčitý, a to napriek tomu, že bol zastúpený advokátkou, ktorá až v záverečnej reči vyslovene uviedla, že ak súd uzná skončenie pracovného pomeru za neplatné, požaduje, aby súd rozhodol, že nie je možné žalovaného ďalej zamestnávať.

40. Napriek takémuto vágnemu návrhu na rozhodnutie podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce súd z argumentácie žalovaného v jeho písomných podaniach a z prednesu na pojednávaní dňa 15.7.2024 identifikoval záujem žalovaného na takomto určení, hoci žalovaný tento návrh neučinil ako vzájomnú žalobu v zmysle ust. §147 CSP (vzájomná žaloba) a posudzoval jeho (ne)dôvodnosť. Tomuto postupu v zásade nemožno nič vytýkať, pretože inak by sa jednalo o prílišný formalizmus zo strany súdu.

41. Neušlo ale pozornosti odvolacieho súdu, že konanie žalobkyne, označené v odvolaní ako dôvod pre rozhodnutie v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, žalovaný vo svojich písomných vyjadreniach (vyjadrenie k žalobe, replika) uvádzal ako skutočnosti podporujúce zákonnosť jeho postupu – okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou dňa 14.12.2023, teda stratou dôvery odôvodňoval skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

42. Slovné spojenie „od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“, použité v ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, patrí k právnym normám s tzv. relatívne neurčitou hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktorá prenecháva súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností. Zákonník práce teda nedefinuje skutočnosti, pre ktoré nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Ide pritom o výnimku z pravidla, že pracovný pomer sa pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nekončí. Posúdenie tejto skutočnosti bude preto vždy vecou posúdenia individuálnych okolností každého prípadu, čo do dôvodov požadovaného určenia za účelom spravodlivého usporiadania vzájomných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Vždy však treba vychádzať zo základnej zásady Zákonníka práce (čl. 2), ktorá ustanovuje okrem iného, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Pri rozhodovaní o tejto výnimke je potrebné prihliadnuť na návrhovou povinnosť zamestnávateľa ako žalovanej strany, na ktorého sa v tomto prípade presúva dôkazné bremeno. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. Pôjde o výnimočné prípady, najčastejšie pri porušení pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré môže za určitých okolností túto výnimku odôvodňovať. Nebudú to okolnosti, ktoré vyplývajú napríklad z organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti zamestnanca a následnej výpovede, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať (Zákonník práce, Barancová a kol., C.H.Beck, 2017, str. 720, 721).

43. Odvolací súd konštatuje, že z vykonaného dokazovania nevyplývajú žiadne skutočnosti, na základe ktorých by bolo možné dospieť k záveru, že ďalšie zamestnávanie žalobkyne žalovaným by predstavovalo výkon práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi.

44. Jednou z okolností, ktorá tento záver odôvodňuje, je aj tá skutočnosť, že v konaní bola vyslovená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru nie pre nedostatok formálnych dôvodov, ale práve z dôvodu, že žalobkyňa sa porušenia pracovnej disciplíny nedopustila.

45. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že pred skončením pracovného pomeru žalobkyňa nebola zo strany žalovaného upozornená na porušenie pracovnej disciplíny a žalovaný nepreukázal žiadne konanie žalobkyne v rozpore s jej pracovnými povinnosťami, pre ktoré nie je spravodlivé od žalovaného požadovať, aby ju ďalej zamestnával. Za danej situácie nemožno dospieť k inému záveru, než že svoje pracovné povinnosti si žalobkyňa riadne plnila a jej konanie nemalo žiaden negatívny vplyv na činnosť žalovaného.

46. Žalovaný odôvodnil svoj návrh na určenie, že nie je povinný žalobkyňu ďalej zamestnávať, konaním žalobkyne porušujúcim pracovnú disciplínu, ktoré jej však nebolo nikdy žalovaným vytýkané, nebola upozornená na takéto porušenie pracovnej disciplíny a nebolo dôvodom skončenia pracovného pomeru. Akceptovanie takýchto dôvodov, ak by aj boli preukázané, by bolo v rozpore so zásadou pracovného práva, vyžadujúcou vyvodzovanie zodpovednosti za porušenie pracovnej disciplíny zákonom stanoveným spôsobom, predstavovalo by obchádzanie zákona a odporovalo by aj zásade, podľa ktorej výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

47. Najvyšší súd ČR vo svojom rozhodnutí sp.zn. 21Cdo/1267/2018 (na ktorý odkazuje rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6CdoPr/2/2024 zo dňa 27.3.2025 – poznámka odvolacieho súdu) uvádza, že ak konanie zamestnanca, ktoré je dôvodom na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zároveň smerovalo k úplnej strate vzájomnej dôvery medzi zamestnávateľom a zamestnancom, nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby tohto zamestnanca ďalej zamestnával.

48. V prejednávanej spore nebolo preukázané konanie žalobkyne, odôvodňujúce skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, t.j. neodovzdanie účtovnej dokumentácie, ktoré žalovaný označil ako jedno z konaní vedúce k strate vzájomnej dôvery, preto aj z tohto pohľadu nemožno konštatovať dôvodnosť návrhu žalovaného, založeného na strate vzájomnej dôvery.

49. Ďalšie žalovaným uvádzané porušenia pracovnej disciplíny neboli dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, neboli preto predmetom dokazovania a vo vzťahu k tomuto ďalšiemu uvádzanému konaniu žalobkyne rovnako nemožno konštatovať základ pre stratu vzájomnej dôvery medzi ňou a žalovaným.

50. Vzhľadom na nepreukázanie dôvodov pre výnimku z trvania pracovného pomeru po určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru odvolací súd potvrdil rozsudok aj v napadnutom výroku II. o zamietnutí návrhu v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

51. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov sú odvolacie námietky žalovaného nedôvodné a odvolací súd rozsudok v napadnutom rozsahu ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

52. Už len na okraj odvolací súd uvádza, že záver súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu nepreukázania splnenia podmienky uvedenej v ust. § 74 Zákonníka práce vopred prerokovať okamžité skončenie so zástupcami zamestnancov je nesprávny, keďže v prípadoch zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov, sa splnenie tejto podmienky nevyžaduje a zamestnávateľ môže konať samostatne (§ 12 ods. 2 Zákonníka práce).

53. Vecne správne rozhodol súd prvej inštancie aj o nároku na náhradu trov prvoinštančného konania, preto odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok aj vo výroku IV. o náhrade trov prvoinštančného konania.

54. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP. Žalobkyňa bola v odvolacom konaní plne úspešná, keďže odvolací súd odvolaniu

žalovaného nevyhovelo, preto jej súd priznal plnú náhradu trov odvolacieho konania proti neúspešnému žalovanému, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia v zmysle ust. § 262 ods. 2 CSP, zohľadňujúc ust. § 251 CSP.

55. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 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).

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).