

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 6CoPr/13/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7215232171  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 02. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7215232171.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudkýň JUDr. Andrey Galdunovej a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne: A. B., nar. X.X.XXXX, bytom v C., D. XX, zast. JUDr. Michalom Treščákom ml., advokátom so sídlom v Košiciach, Thurzova 6, proti žalovanému: Centrum pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie, so sídlom v Košiciach, Zuzkin Park 10, IČO: 35 570 547, zast. JUDr. Marcelom Dolobáčom, PhD., advokátom, so sídlom v Košiciach, Žižkova 39, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice II sp.zn. 39Cpr/3/2015 zo dňa 20. februára 2023

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 39Cpr/3/2015-550 zo dňa 20. februára 2023.

Žalovaný má proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II, v súčasnosti Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd), zhora označeným rozsudkom zamietol žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zaviazal žalobkyňu nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 28.8.2015, ktoré jej bolo doručené dňa 18.9.2015 s odôvodnením, že prípady porušenia pracovnej disciplíny, uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, si žalovaný vymyslel a takmer ku všetkým prípadom údajného porušenia pracovnej disciplíny malo dôjsť viac ako pred dvoma mesiacmi od okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zároveň zástupcovia zamestnancov nedali k tomuto okamžitému skončeniu pracovného pomeru stanovisko.

3. Vykonaným dokazovaním vzal za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobkyňou a právnym predchodcom žalovaného Krajským školským úradom v Košiciach dňom 9.6.2006 a následne aj medzi žalobkyňou a žalovaným na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 20.4.2006, ktorou bola zmenená pracovná zmluva zo dňa 9.6.2005 na dobu neurčitú. V zmysle pracovnej zmluvy žalobkyňa mala vykonávať prácu hospodársko-administratívneho zamestnanca s miestom výkonu práce v Košiciach. Listom zo dňa 28.8.2015, ktorý bol doručený žalobkyni dňa 18.9.2015, žalovaný skončil okamžite pracovný pomer so žalobkyňou v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že sa voči ostatným zamestnancom a svojim nadriadeným, najmä voči riaditeľke E. F. G. správa arogantne, urážlivo až agresívne a nedôsledne si tiež plní príkazy nadriadených, pracovné úlohy a povinnosti, vyplývajúce jej z pracovnej náplne. V okamžitom skončení pracovného pomeru je následne v bodoch 1 až 22 špecifikované konanie žalobkyne, v ktorom žalovaný identifikoval porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Pod bodmi 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru sú uvedené fyzické a verbálne útoky žalobkyne na jej priamu nadriadenú, riaditeľku E. F. G.. Žalobkyňa listom zo dňa

21.9.2015 oznámila žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní podľa uzavretej pracovnej zmluvy a na pridelovaní práce na pracovisku. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prejednané v zmysle § 74 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov dňa 26.8.2015.

4. Vykonaným dokazovaním vzal súd tiež za preukázané, že proti praktikám riaditeľky žalovaného E. F. G. bola spísaná petícia, pod ktorú sa podpísalo 276 ľudí a v uvedenej petícii sa popisoval prístup riaditeľky k svojim podriadeným, ktorý bol v prevažnej miere konfrontačný, narušujúci pracovné podmienky zamestnancov a majúci dopad na klientov žalovaného. Na základe tejto petície riaditeľka žalovaného E. F. G. vzdala sa svojej funkcie, v dôsledku čoho okresný úrad, odbor školstva nepokračoval v prešetrovaní žiadosti zamestnancov žalovaného zo dňa 4.9.2015, v ktorej zamestnanci poukázali na kritickú situáciu na pracovisku, spôsobenú v prevažnej miere správaním sa riaditeľky E. F. G.. Vykonaným dokazovaním vzal tiež súd za preukázané, že žalobkyňa síce po prevzatí okamžitého skončenia pracovného pomeru chodila na pracovisko, ale práca jej nebola pridelovaná. Z upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 1.7.2015 súd zistil, že žalobkyňa bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu, že podklady, ktoré poskytla v súvislosti s kontrolou telefónov a internetu, nie sú v súlade so skutočným stavom vecí, pričom chýba SIM karta a nebol predĺžený paušál k internetu. Súčasne žalobkyňa neinformovala spoločnosť Telekom o zmene štatutárneho zástupcu po nástupe E. F. G. do funkcie riaditeľky školy. Podrobne súd opísal aj obsah ďalších listinných dôkazov, ktoré sú súčasťou spisu a obsah výpovedí všetkých vypočutých svedkov, ako aj žalobkyne.

5. Právne posudzoval vec podľa ustanovení Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. (ďalej len Zákonník práce), a to §§ 1 ods. 1, 18, 42 ods. 1, 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, 79 ods. 1, ods. 4 písm. b/, 79 ods. 5 a 81.

6. Konštatoval, že boli splnené formálne požiadavky pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru bolo písomne vyhotovené, bolo riadne doručené žalobkyňu a boli v ňom vymedzené dôvody, v ktorých zamestnávateľ videl závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. Z hľadiska posudzovania dodržania dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, stanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce súd uviedol, že na dôvody, ku ktorým došlo pred dňom 28.6.2015, nebude prihliadať, keďže u týchto preukázateľne uplynula dvojmesačná subjektívna lehota pre možnosť skončiť pracovný pomer okamžitým skončením. Následne súd skúmal naplnenie dôvodu v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a síce, či žalobkyňa porušila závažne pracovnú disciplínu.

7. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd zistil, že pokiaľ ide o osobu žalobkyne, táto v rámci pracovného pomeru u žalovanej nemala zaznamenané žiadne porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný nedisponoval žiadnym upozornením na porušenie pracovnej disciplíny (hoc aj menej závažného charakteru), svoje povinnosti si plnila svedomito a s jej prácou do podania žaloby neboli zo strany žalovanej žiadne prejavy nespokojnosti. Z výpovedí svedkov zistil, že problémy na pracovisku nastali s príchodom novej riaditeľky žalovaného E. F. G., kedy nastalo celkové zhoršenie vzťahov na pracovisku, čo súd vzal preukázané aj z predložených listinných dôkazov, ako je sťažnosť adresovaná Okresnému úradu v Košiciach, odbor školstva ako zriaďovateľovi žalovaného a petícia, podpísaná zamestnancami žalovaného.

8. Ohľadne skutkov, uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru, u ktorých bola splnená dvojmesačná lehota pre možnosť uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru súd uviedol, že tieto skutky, okrem bodov 4/ a 5/, nedosahujú takú intenzitu, že by ich bolo možné klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

9. Z vykonaného dokazovania v rámci skúmania intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd zistil, že v priebehu konfliktov, ktoré sa odohrali v dňoch 24.7.2015 a 29.07.2015 na pracovisku žalovaného (body 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru), sa žalobkyňa správala verbálne agresívne, a to predovšetkým vo vzťahu k svojej priamej nadriadenej E. G.. V prípade skutku pod bodom 4/ žalobkyňa nebola ochotná sa dohodnúť s riaditeľkou (nadriadenou) na termíne čerpania dovolenky, ktorú mala pôvodne naplánovanú na iné dni, pričom v rámci svojho nesúhlasu sa správala agresívne, čo sa prejavovalo hlavne vo verbálnej rovine vo vzťahu k svojej priamej nadriadenej E. G.. Uvedené potvrdila svedkyňa A. H., pričom táto v rámci svedeckej výpovede k osobe žalobkyne okrem iného uviedla, že so žalobkyňou sa rozprávala veľakrát o jej nevhodnom správaní, pričom uviedla, že: „Zbytočne ste vyostrovali situáciu, vnášali ste napätie na pracovisko, dochádzalo ku takým konfliktom, že aj klienti

sa sťažovali alebo teda mali také poznámky, pretože dochádzalo ku konfliktom aj na chodbe, bol tam krik, vrhlo to zlé svetlo na pracovisko.“ resp. na inom mieste uvádza, že: „Ja som nebola nejak priamo pri nejakej ďalšej nejakej výraznej konfrontácii, len tak, čo som od kolegyň počula, ale bola som niekoľkokrát pri tom, kedy pani B. sa pomerne arogantne správala ku pani riaditeľke.“ Obdobný spôsob správania sa žalobkyne na pracovisku potvrdili aj ďalšie svedkyne, ktoré okrem iného uviedli, že „nikto zo zamestnancov neriešil tieto problémové situácie takým spôsobom, že by kričal alebo fyzicky napadol bývalú riaditeľku a dovoľm si povedať, že zvlášť na tomto pracovisku, ktoré pracuje s deťmi, klientmi, ktorí sa tam pohybujú denne, to je nevhodný spôsob ako riešenia pracovných sporov“ (E. I.), respektíve, že „Pani riaditeľka, že ju osočovala? Nevie, lebo dr. Rosová, ona tak dosť ticho rozprávala, napriek tomu, že pani B. emočne veľmi nahlas, vždy kričala.“(E. J. A.). Z uvedeného vyplýva, že správanie sa žalobkyne nemalo charakter jednorazového excesu, pokiaľ ide o dodržiavanie disciplíny, etiky a slušných prejavov na pracovisku, ale ako to vyplýva zo záverov svedeckých výpovedí, toto správanie sa žalobkyne bolo opakované. Poukázal na charakter inštitúcie žalovaného, od ktorého odborných zamestnancov sa vyžaduje vyššia miera kontroly svojich verbálnych i neverbálnych prejavov aj vo vypätých situáciách, ku ktorým na pracoviskách z času na čas dochádza. Uviedol, že verbálne útoky smerujúce na osobu nadriadenej pred svedkami (či už priamo alebo sprostredkované tzv. „cez dvere“) majú za následok rozpad pracovnej morálky a vzájomnú nedôveru nielen vo vzťahu k nadriadenej, ale aj vo vzťahu k ostatným kolegom. Nezanedbateľnou skutočnosťou je aj fakt, že takéto negatívne správanie vyvoláva napätie a stres na pracovisku a žalobkyňa takýmto správaním negatívnym spôsobom ovplyvnila aj celkovú činnosť žalovaného. Konštatoval, že správanie bývalej riaditeľky voči zamestnancom žalovaného, prezentované v petícii za jej odstúpenie, nemôže v žiadnom prípade ospravedlňovať agresívne verbálne útoky žalobkyne na osobu bývalej riaditeľky z dôvodu, že majú rôzne resp. rozdielne názory na riešenie aktuálnej problematiky (aj odbornej). V zmysle ustanovenia § 82 písm. a) Zákonníka práce je práve povinnosťou vedúcich zamestnancov riadiť a kontrolovať činnosť svojich podriadených, a to navzdory ich nespokojnosti s osobou nadriadeného. Rovnako tak je v zmysle ust. § 82 písm. b) Zákonníka práce povinnosťou každého vedúceho zamestnanca vytvárať priaznivé pracovné podmienky na pracovisku, pričom podrývanie autority vedúceho zamestnanca verbálnymi útokmi a osočovaním zo strany jeho podriadených k napĺňaniu uvedeného ustanovenia nepomáha, ale naopak, plnenie si tejto povinnosti sťažuje. V bode 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 28.8.2015 je popísané konanie žalobkyne, ku ktorému malo dôjsť dňa 29.7.2015 tak, že opäť fyzicky napadla priamu nadriadenú, riaditeľku (E. F. G.), násilím jej vnikla do kancelárie, za sústavného kriku jej zmietla veci zo stola a odcudzila jej pracovné dokumenty. Aj tieto popísané konania považoval žalovaný za opakované, hrubé porušenie morálky, slušnosti a etiky v pracovnoprávnom vzťahu. Zo svedeckých výpovedí súd uzavrel, že ku konaniu, spočívajúcemu v neadekvátnom správaní sa zamestnanca vo vzťahu k svojmu nadriadenému, došlo (sústavný krik a verbálne urážky). Keďže sa jednalo u žalobkyne v krátkom čase o opakované nevhodné správanie, ktoré mohlo a v danom prípade aj preukázateľne malo nepriaznivý vplyv na pracovnú morálku ostatných zamestnancov, súd prvej inštancie po opätovnom zvážení týchto skutočností v zmysle právne záväzného stanoviska odvolacieho súdu posúdil toto hrubé, opakované a neadekvátne správanie sa žalobkyne vo vzťahu k jej nadriadenej ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako tak súd v tomto kontexte poukázal na tú skutočnosť že následky konania konkrétneho zamestnanca nemusia spočívať iba v hmotnej škode, ale môžu sa prejavovať aj ako nepriaznivý vplyv na pracovnú morálku ostatných zamestnancov, čo sa v prejednávacom prípade aj potvrdilo. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že verbálnych incidentov na pracovisku u žalovaného boli opakovane svedkami aj klienti žalovaného. Rovnako tak z vykonaného dokazovania, a to predovšetkým zo svedeckých výpovedí zamestnancov žalovaného vyplynulo, že o nevhodnom správaní sa žalobkyne na pracovisku a o konfliktoch s nadriadenou boli informovaní resp. vedeli aj klienti žalovaného, čo vyplynulo zo svedeckej výpovede pani A. („O tomto incidente sa dozvedela až následne, že bol nejaký výstup medzi týmito dámami, ktorí započuli aj klienti“).

10. Súčasne súd skúmal aj dôvody samotného konfliktu zo dňa 24.07.2015, pričom dospel k záveru, že k tomuto konfliktu nedošlo konaním E. G., ale práve nechotou žalobkyne dohodnúť sa na pláne dovoleniek. V tomto kontexte súd zdôraznil povinnosť zamestnanca rešpektovať pokyny nadriadeného vedúceho zamestnanca, a to aj v otázke týkajúcej sa čerpania dovolenky. Na základe uvedeného súd mal za to, že táto skutočnosť len zdôrazňuje neadekvátne správanie sa samotnej žalobkyne vo vzťahu k svojmu priamemu nadriadenému zamestnancovi. Aj v tejto súvislosti je nutné podotknúť, že svojím správaním, t.j. odmietavým postojom, pokiaľ ide o možnosti dohody o čerpaní dovolenky, mohla žalobkyňa prispieť k tomu, že ostatní zamestnanci, vidiac uvedený agresívny spôsob konania žalobkyne

vo vzťahu k nadriadenej, mohli nadobudnúť dojem, že takéto správanie je na pracovisku akceptovateľné ba priam vhodné.

11. Súd uzavrel, že skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru okrem bodov 4/ a 5/ (správne v bodoch 4/ a 5/ – pozn. odvolacieho súdu) dosahujú takú mieru intenzity, že je možné ich klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to predovšetkým s ohľadom na tú skutočnosť, že sa jednalo o opakované konanie zo strany žalobkyne a že sa jednalo o vzťah nadriadeného a podriadeného a rovnako tak s ohľadom na celkový nepriaznivý dopad/vplyv na pracovnú morálku u ostatných zamestnancov žalovaného. Z týchto dôvodov žalobu zamietol.

12. O náhrade trov konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP a priznal ich náhradu úspešnému žalovanému proti neúspešnej žalobkyni v plnom rozsahu.

13. Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podala odvolanie žalobkyňa z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP a navrhla rozsudok zmeniť tak, že súd určí, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 28.8.2015 je neplatné a prizná jej náhradu trov konania v plnom rozsahu.

14. Poukázala na to, že súd po zrušení veci v novom rozsudku prijal záver, že skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru okrem bodov 4/ a 5/ dosahujú takú mieru intenzity, že je možné ich klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Toto tvrdenie je v hrubom rozpore s doterajším právnym názorom súdu prvej inštancie ako aj odvolacieho súdu, v zmysle ktorého všetky ostatné skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru okrem bodov 4/ a 5/ nespádajú do prekluzívnej lehoty, v ktorej je možné dať platné okamžité skončenie pracovného pomeru a navyše tam uvedené konania majú charakter menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

15. Žalobkyňa je toho názoru, že pokiaľ ide o body 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, vykonaným dokazovaním sa nepodarilo preukázať nielen fyzické napadnutie, ale ani iné nevhodné správanie sa žalobkyne, popísané v bodoch 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vytýkala súdu, že sa neriadil vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu a nevenoval náležitú pozornosť skutočnostiam, ktoré vyplynuli z vykonaného dokazovania a sú uvedené v bodoch 83 až 85 odôvodnenia napadnutého rozsudku.

16. Vo vzťahu k skutku zo dňa 24.7.2015, ktorý mal byť potvrdený výpoveďami svedkýň E. G. a A. H. žalobkyňa uviedla, že E. G. na pojednávaní dňa 19.2.2018 samostatne ani nevedela popísať incident, ktorý sa mal stať 24.7.2015 a odkázala na záznam z pracovného stretnutia zo dňa 24.7.2015. Nevedela súvisle popísať skutkové okolnosti súvisiace s určením dovolenky dňa 24.7.2005, ktoré mali rezultovať do verbálneho útoku.

16.1. Svedkyňa A. H. na pojednávaní dňa 31.5.2018 skutkovo nepotvrdila závery záznamu z pracovného stretnutia zo dňa 24.7.2015, keď inak popísala priebeh konfliktu oproti jeho popisu v písomnom zázname. Z toho žalobkyňa vyvodila, že záznam z pracovného stretnutia nepopisuje pravdivo skutkovo priebeh incidentu. Je tak zrejмый rozpor výpovede E. G. a A. H. k incidentu zo dňa 24.7.2015, t. j. v časti, kto sa kde nachádzal a ako to malo prebiehať.

16.2. Pokiaľ ide o dôvod tohto konfliktu, žalobkyňa poukázala na to, že bol jej ponúkaný termín čerpania dovolenky o 3 dni, t. j. od 27.7.2015, pričom nebola schopná si v tak krátkom čase preorganizovať rodinnú dovolenku a upriamila pozornosť na pracovný poriadok pre rok 2015, v ktorom sa hovorí, že nástup na dovolenku je riaditeľ povinný oznámiť najmenej 14 dní pred nástupom na dovolenku. Žalobkyňa preto trvala na čerpaní dovolenky podľa plánu dovoleniek. Tvrdila tiež, že požiadala E. G. pri odchode z kancelárie o vrátenie jej plánu dovoleniek, ktorý jej E. G. zobrala.

16.3. Vytýkala tiež súdu, že zo svedeckej výpovede A. H. vôbec nevzal do úvahy tú jej časť, v ktorej opisovala nevhodné správanie sa E. G. na pracovisku resp. jej správanie sa k osobe žalobkyne.

17. Namietala nepreskúmateľnosť záveru súdu, pokiaľ ide o skutok, ktorý sa mal stať 29.7.2015, v zmysle ktorého zo svedeckých výpovedí vyplynulo, že ku konaniu spočívajúcemu v neadekvátnom správaní sa zamestnanca vo vzťahu k svojmu nadriadenému došlo (sústavný krik a verbálne urážky), lebo súd neuviedol, akými svedeckými výpoveďami bolo preukázané konanie žalobkyne popísané v bode 5/.

18. Vytýkala ďalej súdu, že neposudzoval jej správanie aj s ohľadom na správania sa E. G. k zamestnancom po jej nástupe ako riaditeľky. Z vykonaného dokazovania pritom vyplynulo, že vzťahy

na pracovisku boli z dôvodu neodborného vedenia žalovaného E. G. vyhrotené, pričom väčšina konfliktov vznikala práve z dôvodu jej nekompetentnosti ako vedúceho zamestnanca.

19. Konania uvedené v bode 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa jej názoru neboli preukázané, a teda ani nemôžu dosahovať intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru. Takéto konania by ani nemohli dosiahnuť intenzitu hrubého porušenia pracovnej disciplíny s ohľadom na pracovné podmienky a situáciu na pracovisku pod vedením E. G., vo svetle ktorých je nevyhnutné tvrdené konanie žalobkyne posudzovať. Nezniesiteľnú situáciu na pracovisku potvrdili svedkyne I., H., K., C. a C.. Na necitlivý až neodborný prístup novej riaditeľky okrem žalobkyne poukázali aj zamestnanci žalovanej v žiadosti o prešetrovanie zo dňa 4.9.2015. Nemožno opomenúť ani odborné stanovisko Slovenského národného strediska pre ľudské práva zo dňa 2.12.2015, z ktorého vyplýva, že E. G. sa dopúšťala diskriminačného správania vo forme bossingu a jej postupy mali zásadný vplyv na pracovné prostredie, ktoré bolo podľa tvrdenia zamestnancov žalovanej nezniesiteľné. Z dokazovania tiež vyplynulo, že E. G. donútila niektorých zamestnancov podpísať nepravdivé vyhlásenia, ktoré mali dosvedčovať protiprávnosť konania žalobkyne. Daní zamestnanci potvrdili, že skutočnosti, ktoré sú uvedené v týchto vyhláseniach, sú nepravdivé a boli podpísané pod nátlakom E. G.. S týmito skutočnosťami sa súd nevyporiadal.

20. Nakoniec vytykala súdu, že sa nezaoberal dôvodom konfliktu, ku ktorému malo dôjsť dňa 29.7.2015 a nepopísal okolnosti tohto konfliktu, ako mu túto úlohu uložil odvolací súd.

21. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov navrhla zmeniť napadnutý rozsudok a jej žalobe vyhovieť.

22. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Zotrvával na právnej a skutkovej argumentácii uvedenej v konaní pred súdom prvej inštancie a v odvolacom konaní (sp. zn. 6CoPr/8/2021 - pozn. odvolacieho súdu). Poukázal na vyslovený právny názor Krajského súdu v Košiciach, v zmysle ktorého nielen fyzický konflikt, ale aj verbálny konflikt je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Za správny považuje záver súdu, v zmysle ktorého skutky uvedené v bode 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru dosahujú intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, pričom vážnosť situácie potvrdzuje fakt, že zo strany žalobkyne sa jednalo o opakujúce konanie a zároveň išlo o konanie vo vzťahu nadriadeného a podriadeného. Uvedené konania mali za následok nepriaznivý dopad na pracovnú morálku ostatných kolegov žalobkyne. Konflikt vyvolaný žalobkyňou sa odohral na pracovisku, kde sa má poskytovať deťom a mladistvým ochrana a pomoc. Krik a verbálne ataky na chodbe zjavne vyvolané žalobkyňou (preukázané viacerými svedeckými výpoveďami) nenarúšajú len pracovnú morálku u zamestnávateľa, ale celkovú dôveryhodnosť inštitúcie žalovaného (Centrum poradenstva a prevencie) a aj to sú skutočnosti, ktoré konanie žalobkyne kvalifikujú ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

23. K svedeckým výpoveďiam E. G. a A. H. žalovaný uviedol, že E. G. pred súdom priamo opísala skutkové okolnosti, súvisiace s určením dovolenky (bod 4/ okamžitého skončenia pracovného pomeru), ktoré vyústili do fyzického útoku žalobkyne a do verbálnych útokov (kričala ako „pomínutá“, „nepříčetná“). Konfliktné správanie žalobkyne bolo preukázané nielen výsluchom svedkyne E. G., ale bolo potvrdené aj ďalšími svedeckými výpoveďami.

24. Žalovaný nesúhlasil ani s tvrdením žalobkyne, že svedkyňa A. H. nepotvrdila závery záznamu z pracovného stretnutia z 24.7.2015. Táto svedkyňa podrobne a rozsiahlo opísala rozhodujúcu časť konfliktov a im predchádzajúce okolnosti. Je preukázané, že konflikt počula (krik sa napokon roznášal po celej budove), pričom počas zvyšku incidentu bola na mieste priamo prítomná.

25. Nesúhlasil ani s odvolacou námietkou, že agresivita žalobkyne a konanie popísané v bodoch 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru neboli preukázané. Z viacerých svedeckých výpovedí niektorých zamestnancov (H., I., C., B., A.) súd zistil, že správanie žalobkyne na pracovisku bolo v mnohých prípadoch neakceptovateľné, nevhodné a odporujúce morálnym zásadám, slušnosti a etike. Svedeckými výpoveďami tiež bolo preukázané, že došlo k verbálnemu útoku žalobkyne na jej nadriadenú, ktorý spočíval v agresívnej komunikácii a vyhrázaní sa. Závažným porušením pracovnej disciplíny je pritom aj psychické násilie a jednou z foriem jeho prejavu je vytváranie neprimeraného nátlaku agresívnou komunikáciou, krikom alebo inými formami verbálnych útokov.

26. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa voči E. G. vystupovala verbálne agresívne, neprimerane nátlakovo a hrubo a v konflikte bola jednoznačne iniciatívne agresívna žalobkyňa bez relevantného dôvodu. Dôvodom konfliktu bola práve neochota žalobkyne dohodnúť sa na pláne dovolení. Rozhodujúca je i tá skutočnosť, že konanie žalobkyne predstavuje opakované sa správanie, čo potvrdili viacerí zamestnanci. Aj svedkyňa I. vo svojej výpovedi uviedla, že nikto iný zo zamestnancov neriešil predmetné situácie tak ako žalobkyňa a svedkyňa A. H. sa snažila vybalansovať často veľmi nepríjemné situácie medzi žalobkyňou a E. G.. Zo všetkých týchto dôvodov považuje rozsudok za vecne správny.

27. Žalobkyňa v odvolacej replike zotrvala na tvrdeniach uvedených v odvolaní a zopakovala časť argumentácie z tohto odvolania.

28. Žalovaný v duplike zotrval na vyjadrení k odvolaniu a rovnako časť argumentácie zopakoval.

29. Ďalšie vyjadrenia v spore podané neboli.

30. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobkyne 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. b/, f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobkyne nie je možné vyhovieť.

31. Rozsudok je vo výroku vecne správny, preto ho odvolací súd podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

32. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom v Košiciach dňa 20. februára 2024 o 9.10 hod. v pojednávacej miestnosti č. dv. 207, II. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 13. februára 2024 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1, 3 CSP.

33. Žalobkyňa namieta odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP, t. j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b), 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).

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

35. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu, vykonal všetky stranami sporu navrhnuté dôkazy, náležite zistil skutkový stav, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 191 a § 192 CSP, pričom prihliadol na všetko, čo počas konania vyšlo najavo, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil správny právny záver, riadiac sa pritom právnym názorom Krajského súdu v Košiciach vysloveným v uznesení sp. zn. 6CoPr/8/2021 zo dňa 14. februára 2022 a neboli zistené žiadne porušenia procesných práv ani iná vada konania, ktoré by mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie v spore, preto odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP.

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

37. Odvolací súd sa stotožňuje so správnymi skutkovými zisteniami a právnym záverom súdu, v zmysle ktorého verbálne útoky žalobkyne voči jej nadriadenej a odňatie pracovných dokumentov nadriadenej proti jej vôli resp. bez jej súhlasu, ktorého konania sa žalobkyňa dopustila v dňoch 24.7.2015 a 29.7.2015, sú takým závažným porušením pracovnej disciplíny žalobkyňou, že odôvodňujú skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

38. Odvolací súd považuje za správny záver súdu prvej inštancie, že okamžité skončenie pracovného pomeru spĺňa všetky formálne náležitosti pre jeho platnosť, za správny považuje aj postup súdu, keď na dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, ku ktorým malo dôjsť pred dňom 28.6.2015,

neprihliadal z dôvodu uplynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty v zmysle § 68 ods. 2 Zákonníka práce na možnosť ich uplatnenia ako dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru a takisto sa stotožňuje so záverom súdu, že z ostatných skutkov, uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru a uplatnených v dvojmesačnej prekluzívnej lehote, za závažné porušenie pracovnej disciplíny možno považovať iba skutky uvedené v bode 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru.

38.1. Z týchto skutkov však fyzické násilie žalobkyne voči E. G. nebolo preukázané a v zmysle záväzného právneho názoru odvolacieho súdu vysloveného v jeho zrušujúcom uznesení sp.zn. 6CoPr/8/2021 súd sa správne zamerl na zistenie, či sa žalobkyňa (ne)dopustila aj ďalších konaní, opísaných v bode 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru. Na základe vykonaných dôkazov, keďže ďalšie dôkazy po zrušení rozsudku strany sporu nenavrhl, dospel k správne záveru, že žalobkyňa sa dopustila verbálnych útokov dňa 24.7.2015 a 29.7.2015 voči nadriadenej a proti jej vôli odňala jej pracovné dokumenty, ktoré konanie napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny a dosahuje intenzitu porušenia odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru.

39. Vzhľadom na splnenie všetkých zákonných predpokladov pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, vrátane jeho prejednanie v zmysle § 74 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov dňa 26.8.2015, nebolo možné žalobe žalobkyne vyhovieť a určiť, že skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 28.8.2015 je neplatné.

40. Súd svoje úvahy, ako dospel k vyššie uvedeným záverom, uviedol v odôvodnení napadnutého rozsudku s poukazom na zistený skutkový stav a právne predpisy, ktoré aplikoval, pričom podrobne uviedol obsah jednotlivých svedeckých výpovedí a obsah listinných dôkazov, tieto úvahy sú správne a odvolací súd sa s nimi v plnom rozsahu stotožňuje a na tomto mieste ich neopakuje.

41. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalobkyne odvolací súd uvádza nasledovné:

42. Predmetom konania je neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré bolo dané žalobkyňou žalovaným listom zo dňa 28.8.2015 z dôvodov, ktoré sú podrobne opísané v tomto liste a ktorý list bol žalobkyňi doručený dňa 18.9.2015. Relevantné boli pritom iba dôvody uvedené pod bodom 4/ a pod bodom 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, opisujúce konanie žalobkyne, ktorého sa dopustila voči nadriadenej v dňoch 24.7.2015 a 29.7.2015.

43. Po zrušení rozsudku súdu prvej inštancie zo dňa 24.2.2021 č.k. 39Cpr/3/2015-359 uznesením Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr/8/2021 podstatným z hľadiska určenia (ne)platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo zistenie, či žalobkyňa sa dopustila konania, popísaného v bodoch 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, okrem fyzického násillia, ktoré preukázané nebolo a či toto konanie (ne)dosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru.

44. Dňa 24.7.2015 mala žalobkyňa kričať na riaditeľku E. F. G., násillím jej vytrhnúť plán dovoleníek z rúk a dňa 29.7.2015 žalobkyňa mala násillne vniknúť do kancelárie E. G. a za neustáleho (sústavného) kriu jej zmiesť veci zo stola a odcudziť jej pracovné dokumenty.

45. V ďalšom konaní súd zamerl dokazovanie na zistenie vyššie uvedených skutočností a v odôvodnení rozsudku (v bodoch 83. a 84.) uviedol závery, ku ktorým dospel, a to tak skutkové závery, ako aj závery právne.

46. Pokiaľ teda v odseku 85. odôvodnenia napadnutého rozsudku súd uviedol, že „...skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru okrem bodov 4. a 5. dosahujú takú mieru intenzity, že je možné ich klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny...“, je zrejmé, že ide iba o chybu v písaní, pokiaľ ide o slovné spojenie „okrem bodov 4. a 5.“, kde správne malo byť uvedené, že ide o skutky „v bodoch 4. a 5.“

46.1. Nedôvodne preto žalobkyňa namieta prekvapivosť záveru súdu (že skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru okrem bodov 4. a 5. dosahujú takú mieru intenzity, že je možné ich klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny..) a jeho rozpor s právnym názorom súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu, vysloveného v doterajších rozhodnutiach, v zmysle ktorého všetky ostatné skutky uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru (okrem skutkov uvedených v bode 4. a 5.)

nespadajú do prekluzívnej lehoty a navyše tam uvedené konania majú charakter menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

47. Nedôvodná je odvolacia námietka žalobkyne, že vykonaným dokazovaním sa nepodarilo preukázať nielen fyzické napadnutie, ale ani iné nevhodné správanie sa žalobkyne, popísané v bodoch 4/ a 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru, z ktorého dôvodu ani nemôžu dosahovať intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru.

48. Skutočnosť, že žalobkyňa dňa 24.7.2015 sa správala voči nadriadenej E. G. verbálne agresívne, t. j. kričala na ňu a vytrhla jej z rúk plán dovoleniek, bola preukázaná jednak písomným záznamom o danej udalosti z uvedeného dňa a tiež výpoveďami svedkýň E. G. a A. H., ako je ich podrobný obsah uvedený v odôvodnení napadnutého rozsudku.

48.1. Záznam zo dňa 24.7.2015 o stretnutí svedkýň E. G., A. H. a žalobkyne za účelom dohody o termíne čerpania dovolenky žalobkyne v júli/auguste 2015 opisuje priebeh stretnutia, z ktorého vyplynulo, že žalobkyňa pri tomto stretnutí neustále kričala, odmietla sa dohodnúť na čerpaní dovolenky so svedkyňami a následne v afekte riaditeľke násilím vytrhla z ruky plán dovoleniek. Obe svedkyne svojím podpisom potvrdili pravdivosť obsahu daného záznamu a v konaní nebolo tvrdené ani preukázané, že by svedkyňa A. H. k podpísaniu uvedeného záznamu nútila E. G. alebo niekto iný.

48.2. Pokiaľ následne s odstupom času svedkyňa A. H. čiastočne inak uviedla priebeh udalosti (miesto, kde malo dôjsť k vytrhnutiu písomnosti z ruky riaditeľky), nemožno z toho vyvodiť nedôveryhodnosť a nepravdivosť písomného záznamu z tohto pracovného stretnutia. Svedkyňa A. H. nemala žiaden dôvod nepravdivo uvádzať v zázname okolnosti stretnutia, či už v prospech žalobkyne alebo v prospech E. G., lebo ako vyplynulo z jej výpovede, bola to práve ona, ktorá sa snažila konfliktom medzi žalobkyňou a E. G. predchádzať. Zároveň ako členka odborovej organizácie sa podieľala aj na riešení situácie, ktorá vznikla po nástupe E. G. do funkcie riaditeľky, napriek tomu, vychádzajúc z jej výpovede, objektívne popísala priebeh danej udalosti ako aj situáciu na pracovisku a jej výpoveď je v súlade aj s ostatnými v spore vykonanými dôkazmi.

48.3. Vychádzajúc zo záznamu z pracovného stretnutia (č.l. 220 spisu), v tomto ani nie je uvedené miesto, kde mala žalobkyňa E. G. násilím z ruky vytrhnúť písomnú dokumentáciu, a pokiaľ teda svedkyňa H. vo svojej svedeckej výpovedi označila miesto, kde došlo k vytrhnutiu písomných dokladov ako chodbičku, teda miesto mimo kancelárie žalobkyne, nemožno dospieť k záveru, že záznam z pracovného stretnutia nepravdivo popisuje priebeh incidentu.

48.4. Podstatným z hľadiska rozhodnutia je, že bol preukázaný verbálny útok (krik) žalobkyne na nadriadenú E. G. dňa 24.7.2015, ktorý vo svojej svedeckej výpovedi opísala aj svedkyňa E. G., preukázané bolo výpoveďou oboch svedkýň aj vytrhnutie písomných dokumentov z ruky E. G. proti jej vôli žalobkyňou, čo v kontexte ostatných vykonaných dokazovaním preukázaných okolností (správanie žalobkyne vo všeobecnosti na pracovisku, dôvod vzniku konfliktu, opakované nevhodné správanie sa k nadriadenej) aj odvolací súd považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru.

49. K poukazu žalobkyne na výpoveď E. G. na pojednávaní konanom dňa 19.2.2018, na ktorom podľa názoru žalobkyne táto svedkyňa nevedela súvisle opísať skutkové okolnosti udalosti, ku ktorej došlo dňa 24.7.2015, odvolací súd poukazuje na to, že svedkyňa E. G. bola vypočutá už dňa 19.10.2017 a v tejto výpovedi popísala konflikt, ku ktorému došlo dňa 24.7.2015 zhodne ako svedkyňa A. H..

49.1. Pokiaľ svedkyne E. G. a A. H. vypovedali v roku 2017 a 2018, teda 2-3 roky po udalosti, ku ktorej došlo dňa 24.7.2015, vzhľadom na tento časový odstup nemuseli si už pamätať do detailov danú udalosť, teda nemožno od nich dôvodne očakávať, aby si podrobne pamätali priebeh každého stretnutia s tým ktorým zamestnancom.

49.2. Svedkyňa E. G. o priebehu konfliktu dňa 24.7.2015 zabezpečila spísanie záznamu a tým ako vedúci zamestnanec zabezpečila pre zamestnávateľa dôkaz preukazujúci porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou dňa 24.7.2015.

50. V zmysle Civilného sporového poriadku všetky dôkazy sú rovnocenné (§ 187 CSP), dôkazy je potrebné hodnotiť každý jednotlivo a všetky v ich vzájomnej súvislosti a starostlivo prihliadať na všetko, čo vyšlo počas konania najavo (§ 191 CSP), a preto nie je možné bez ďalšieho spochybňovať obsah písomných dôkazov na základe svedeckých výpovedí a naopak.

51. Súd dôsledne postupoval podľa § 191 CSP pri hodnotení dôkazov. Záznamom z 24.7.2015, podpísaným svedkyňami E. G. a A. H. vzal za preukázaný verbálny útok (krik) žalobkyne na nadriadenú E. G. a jej agresívne správanie voči nadriadenej, keď vytrhla riaditeľke z ruky plán dovoleniek, pričom je bez právneho významu skutočnosť, či k vytrhnutiu dokumentov z rúk riaditeľky došlo v kancelárii alebo až na chodbe mimo kancelárie.

51.1. Výpovede svedkýň E. G. a A. H. súd vyhodnotil v kontexte daného záznamu a aj podľa názoru odvolacieho súdu ich výpoveďami nebola vyvrátená pravdivosť obsahu daného písomného záznamu.

51.2. Pokiaľ žalobkyňa inak popísala priebeh udalosti dňa 24.7.2015, v tomto smere neunesla dôkazné bremeno.

52. Z vykonaného dokazovania nepochybne vyplynulo, že dôvodom konfliktu dňa 24.7.2015 medzi žalobkyňou a jej nadriadenou E. G. bola neochota žalobkyne dohodnúť sa na pláne dovoleniek, pričom to bola žalobkyňa, ktorá neadekvátne reagovala na požiadavku zamestnávateľa plánovať čerpanie dovoleniek tak, aby nebol narušený či ohrozený riadny chod organizácie aj v ekonomickej agende. Jej tvrdenie, že požiadala E. G. o vrátenie svojho plánu dovoleniek, preukázané nebolo. Práve naopak, zo záznamu z pracovného stretnutia a výpovede svedkyne A. H. vyplynulo, že žalobkyňa tento plán od E. G. získala tak, že jej ho vytrhla z ruky, teda násilným spôsobom, aj keď priamy fyzický kontakt (vykrútenie ruky riaditeľke) preukázaný nebol.

53. Nenáležitý je vytykať súdu, že neprihliadol na tú časť výpovede svedkyne A. H., v ktorej popisuje nevhodné správanie E. G.. Súd posudzoval intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou aj so zohľadnením správania sa E. G. voči zamestnancom, keď v odseku 83. odôvodnenia napadnutého rozsudku uviedol, že „správanie bývalej riaditeľky voči zamestnancom žalovaného prezentované v petícii za jej odstúpenie nemôže v žiadnom prípade ospravedlňovať agresívne verbálne útoky žalobkyne na osobu bývalej riaditeľky z dôvodu, že majú rôzne resp. rozdielne názory na riešenie aktuálnej problematiky“.

54. Súd pri vyhodnotení správania sa žalobkyne voči nadriadenej dňa 24.7.2015 prihliadol na správanie sa žalobkyne na pracovisku pred týmto incidentom, keď vykonaným dokazovaním vzal za preukázané už predchádzajúce verbálne útoky žalobkyne na riaditeľku, a to aj v prítomnosti tretích osôb – klientov žalovaného, vzal za preukázané verbálne útoky aj na iných zamestnancov, ako aj tú skutočnosť, že napriek napätej situácii na pracovisku po nástupe do funkcie riaditeľky E. G. žiadny iný zamestnanec neriešil problémové situácie takým spôsobom, že by kričal alebo fyzicky napadol riaditeľku. Vychádzal teda zo záveru, že správanie žalobkyne nemalo charakter jednorazového excesu, pokiaľ išlo o porušovanie pracovnej disciplíny, etiky a slušných prejavov na pracovisku, ale išlo o správanie opakované.

54.1. Súd prihliadol aj na charakter inštitúcie žalovaného, od ktorého odborných zamestnancov sa vyžaduje nielen miera kontroly svojich verbálnych, ale aj neverbálnych prejavov vo vypätých situáciách, ku ktorým na pracoviskách z času na čas dochádza.

54.2. Zohľadnil aj tú skutočnosť, že verbálne útoky, smerujúce na osobu nadriadenej pred svedkami, majú za následok rozpad pracovnej morálky, pričom takéto správanie vyvoláva napätie a stres na pracovisku a toto nevhodné správanie negatívnym spôsobom ovplyvňuje aj celkovú činnosť žalovaného.

55. Pokiaľ ide o skutok, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť dňa 29.7.2015, dôvodne žalobkyňa namieta, že v odôvodnení súd neuviedol, akými svedeckými výpoveďami malo byť preukázané konanie žalobkyne, popísané v bode 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru (sústavný krik a verbálne urážky).

55.1. Vychádzajúc však z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, v ktorom je podrobne popísaný aj obsah jednotlivých výpovedí svedkov, je zrejmé, že išlo o svedeckú výpoveď E. G. D. L. G., ako aj svedkyne C., ktorá potvrdila vo svojej výpovedi, že žalobkyňa a E. G. na seba navzájom kričali. Išlo pritom o opakované správanie žalobkyne v krátkom časovom úseku po konflikte, ku ktorému došlo dňa 24.7.2015, a súd preto aj toto nevhodné správanie žalobkyne voči nadriadenej so zohľadnením všetkých okolností danej veci posúdil ako hrubé, opakované a neadekvátne správanie sa vo vzťahu k nadriadenej, čo naplnilo znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny.

56. Dôvodne žalobkyňa namieta aj tú skutočnosť, že súd sa v odôvodnení rozsudku nezaoberal dôvodom konfliktu, ku ktorému malo dôjsť dňa 29.7.2015 a okolnosti tohto konfliktu v odôvodnení rozsudku nepopísal.

57. Ako je však zrejmé z vykonaného dokazovania, dôvody konfliktu medzi žalobkyňou a E. G. dňa 29.7.2015 popísala sama žalobkyňa vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 12.1.2017. Uviedla, že v súvislosti s podpísaním priepustky na poštu bola v kancelárii u riaditeľky E. G., kde na jej stole videla písomnosť, ktorú písomnosť mala svedkyňa C. donútiť podpísať E. G.. Túto písomnosť zobrala zo stola riaditeľky a odišla k sebe s tým, že ju chcela skopírovať, aby mala dôkaz o správaní sa E. G. k zamestnancom, t.j. že ich núti pod nátlakom podpisovať určité písomnosti. E. G. utekala za ňou, aby jej písomnosť vrátila, žalobkyňa si však písomnosť dala do kabelky a vyzvala E. G., aby zavolała políciu, na čo aj bola privolaná policajná hliadka, o čom záznam však spísaný nebol.

58. Tento popis konfliktu zodpovedal obsahu čestného vyhlásenia J. C. zo dňa 29.7.2015, v ktorom potvrdila, že dňa 29.7.2015 žalobkyňa zobrala zo stola riaditeľke písomnosti, ktoré riaditeľka nútila svedkyňa C. podpísať.

59. Výpoveďou žalobkyne a čestným prehlásením J. C. tak bolo preukázané aj odňatie písomnosti žalobkyňou proti vôli resp. bez súhlasu nadriadenej, a bol tak preukázaný verbálny útok žalobkyne na E. G., ako aj neoprávnené odňatie písomnosti žalobkyňou jej nadriadenej, kladené jej za vinu v bode 5/ okamžitého skončenia pracovného pomeru.

60. Správne súd prvej inštancie s ohľadom na okolnosti, ktoré predchádzali tomuto konfliktu (konflikt už dňa 24.7.2015) a s ohľadom na okolnosti, ktoré zohľadnil aj pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou dňa 24.7.2015 uzavrel, že verbálne útoky a násilné odňatie písomnosti riaditeľke predstavujú tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, že odôvodňujú okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

61. Odvolací súd sa s vyššie uvedeným záverom stotožňuje, pretože správanie sa žalobkyne voči nadriadenej a spôsob jej konania je neetický, v rozpore so základnými zásadami morálky a slušnosti a toto jej konanie nie je možné ospravedlniť ani správaním E. G. v pozícii riaditeľky voči zamestnancom.

62. Správanie sa E. G. vo funkcii riaditeľky, ktorým narušala vzťahy na pracovisku, nebolo v priamej príčinnej súvislosti s konfliktom, ku ktorému došlo dňa 24.7.2015. Bolo preukázané, že dôvodom konfliktu uvedeného dňa bola neochota žalobkyne dohodnúť sa so svojou nadriadenou na čerpaní dovolenky.

63. Správanie E. G. k zamestnancom nepochybne malo negatívny vplyv na dotknutých zamestnancov, ako to vyplynulo z vykonaného dokazovania, avšak ani jeden zamestnanec sa neuchýlil k verbálnym útokom či k inému agresívnemu správaniu sa voči riaditeľke/kolegom, a preto ani správanie sa žalobkyne voči riaditeľke (opakované verbálne útoky a agresívne správanie) nemožno ospravedlňovať nepriaznivou atmosférou na pracovisku zvlášť, ak nebolo preukázané, že by riaditeľka svojím správaním (práve) k žalobkyni vyvolala konflikty dňa 24.7. a 29.7.2015.

64. Aj keď v prípade odňatia dokumentov žalobkyňou dňa 29.7.2015 bola tu súvislosť so správaním sa riaditeľky k iným zamestnancom, neoprávňovalo to žalobkyňa k verbálnym útokom a k agresívnemu správaniu sa k riaditeľke, neoprávňovalo ju to odňať dokumenty riaditeľke proti jej vôli, pretože takéto spôsoby konania na pracovisku vo vzájomných vzťahoch medzi zamestnancami a vo vzájomnom vzťahu medzi zamestnancami a ich nadriadenými či podriadenými sú neprípustné a nie je ich možné tolerovať.

65. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov sú odvolacie námietky žalobkyne nedôvodné a nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku.

66. Z dôvodov, ako sú uvedené v odôvodnení napadnutého rozsudku a zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

67. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bola žalobkyňa neúspešná, nemá preto nárok na náhradu trov odvolacieho konania a vznikla jej povinnosť nahraďiť trovy odvolacieho konania úspešnému žalovanému. Odvolací súd preto priznal žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobkyni v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 CSP), zohľadňujúc ust. § 251 CSP.

68. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 poslednej vety CSP).

### **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 plyní 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).