

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3CdoPr/4/2025
Identifikačné číslo spisu: 7215232171
Dátum vydania rozhodnutia: 28.01.2026
Meno a priezvisko: JUDr. Marián Sluk
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7215232171.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne H. L., narodenej X., zastúpenej JUDr. Michalom Treščákom ml., advokátom, Košice, Štúrova 17, proti žalovanému Centru poradenstva a prevencie, Košice, Zuzkín Park 10, IČO: 35570547, zastúpeným Advokátskou kanceláriou Dolobáč Legal s.r.o., Košice, Floriánska 19, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. K2-39Cpr/3/2015 (pôvodne vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 39Cpr/3/2015), o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 20. februára 2024 sp. zn. 6CoPr/13/2023 takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovanej voči žalobkyňi priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (v poradí druhým) rozsudkom z 20. februára 2023 č. k. 39Cpr/3/2015-550 (ďalej aj „súd prvej inštancie“) žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP).

1.1. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia mimo iného uviedol: „81. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b) a § 63 ods. 1 písm. e), časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.. Naplnenie tejto skutkovej podstaty bude najčastejšie súvisieť so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v § 81 ZP. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnávateľ preukázať a ak

ide o zamestnanca, musí byť zavinené aspoň z nedbanlivosti.

82. Z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn.: 5Cdo/17/2011 zo dňa 14. 06. 2011 vyplýva, že iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

83. Z vykonaného dokazovania v rámci skúmania intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd zistil, že v priebehu konfliktov, ktoré sa odohrali v daných dňoch XX. X. XXXX a XX. XX. XXXX na pracovisku žalovaného sa žalobkyňa správala verbálne agresívne, a to predovšetkým vo vzťahu k svojej priamej nadriadenej pani K. Súčasne z opisu skutkového deja, ktorý bol následne potvrdený svedeckými výpoveďami ako aj výpoveďami žalobkyne resp. pani K. sa v prvom prípade (skutok pod bodom č. 4) jednalo o to, že 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 pani K.. Uvedené skutkové tvrdenia potvrdila svojím výsluchom svedkyňa S., pričom táto v rámci svedeckej výpovede k osobe žalobkyne okrem iného uviedla, že so žalobkyňou rozprávala veľakrát o jej nevhodnom správaní, pričom uviedla, že: „Vnášali ste, 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 výraznej konfrontácii, len tak, čo som od kolegyň počula, ale bola som niekoľkokrát pri tom, kedy pani L. sa pomerne arogantne správala ku pani riaditeľke.“ Obdobným spôsobom správanie 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“ (J.. X.), respektíve, že „Pani riaditeľka, že ju osočovala? Neviem, lebo dr. K., ona tak dosť ticho rozprávala, napriek tomu, že pani L. emočne veľmi nahlas, vždy kričala.“(J.. Y. H.). 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. Rovnako tak je v tomto kontexte zo strany súdu zdôrazniť o akú inštitúciu sa jedná pokiaľ ide o žalovaného, a že v tomto kontexte sa od jeho odborných zamestnancov očakávateľne vyžaduje vyššia miera kontroly svojich verbálnych ako aj neverbálnych prejavov aj vo vypätých situáciách, ku ktorým na pracoviskách z času na čas dochádza. Súčasne súd uvádza, 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 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. Na tomto mieste si súd dovoľuje poznamenať, 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 podryvanie autority vedúceho zamestnanca verbálnymi útokmi a osočovaním zo strany jeho podriadených k naplneniu 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 XX. X. XXXX tak, že opäť fyzicky napadla priamu nadriadenú, riaditeľku (J. G. K.), 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. Odvolací súd potvrdil názor prvoinštančného súdu pokiaľ ide o skutočnosť, že vykonaným dokazovaním sa nepodarilo žalovanému preukázať, že došlo k fyzickému útoku žalobkyne vo vzťahu k osobe pani K.. Avšak na druhej strane zo svedeckých výpovedí opätovne vyplynulo, 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 aj podľa záverov odvolacieho súdu 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 poukazuje na tú skutočnosť, že následky konania konkrétneho zamestnanca nemusia spočívať iba v hmotnej škode a napríklad sa môžu prejaviť aj ako nepriaznivý vplyv na pracovnú morálku ostatných zamestnancov čo sa v prejednávacom prípade aj potvrdilo. V zmysle záverov odvolacieho súdu je nezanedbateľným dôsledkom aj také správanie zamestnanca, ktoré poškodzuje zamestnávateľa navonok, vo vzťahu k tretím osobám, odlišným od zamestnancov. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že verbálnych incidentov na pracovisku u žalovaného boli opakované 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 H. („O tomto incidente sa dozvedela až následne, že bol nejaký výstup medzi týmito dámami, ktorí započuli aj klienti“).

84. Súčasne súd skúmal aj dôvody samotného konfliktu zo dňa XX. XX. XXXX pričom dospel k záveru, že ku tomuto konfliktu nedošlo konaním nadriadenej pani K. ale práve neochotou žalobkyne dohodnúť sa na pláne dovoleniek. V tomto kontexte súd zdôrazňuje povinnosť zamestnanca rešpektovať pokyny nadriadeného vedúceho zamestnanca, a to aj v otázke týkajúcej sa čerpania dovolenky. Na základe uvedeného súd má 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 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.

85. V rámci skúmania intenzity tak súd prvej inštancie rešpektujúc právne záväzné stanovisko odvolacieho súdu, po opakovanom posúdení vykonaných dôkazov, 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, a to predovšetkým s ohľadom na tú skutočnosť, že sa jednalo o opakované konanie zo strany žalobkyne, 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.“

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne, rozsudkom z 20. februára 2024 sp. zn. 6CoPr/13/2023 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP. Vo výroku II. vo vzťahu k žalovanej 1/ zrušil rozsudok súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Žalovanému proti žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu (§ 396 ods. 1 a § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP).

2.1. Odvolací súd v odôvodnení rozhodnutia tiež uviedol: „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 2X. X. XXXX a XX. X. XXXX, 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 XX. X. XXXX, 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 J.. nebolo preukázané a v zmysle záväzného právneho názoru odvolacieho súdu vysloveného v jeho zrušujúcom uznesení sp. zn. 6CoPr/8/2021 súd sa správne zameril 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 XX. X. XXXX a XX. X. XXXX 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 prejednávania 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:

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 XX. X. XXXX sa správala voči nadriadenej J. verbálne agresívne, t. j. kričala na ňu a vytrhla jej z rúk plán dovolení, bola preukázaná jednak písomným záznamom o danej

udalosti z uvedeného dňa a tiež výpoveďami svedkýň J.. K. a H. S., ako je ich podrobný obsah uvedený v odôvodnení napadnutého rozsudku.

48.1. Záznam zo dňa XX. X. XXXX o stretnutí svedkýň J.. K., H. S. 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 svedkýňami 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 H. S. k podpísaniu uvedeného záznamu nútila J.. K. alebo niekto iný.

48.4. Podstatným z hľadiska rozhodnutia je, že bol preukázaný verbálny útok (krik) žalobkyne na nadriadenú J.. K. dňa XX. X. XXXX, ktorý vo svojej svedeckej výpovedi opísala aj svedkyňa J.. K., preukázané bolo výpoveďou oboch svedkýň aj vytrhnutie písomných dokumentov z ruky J.. K. 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. ...

52. Z vykonaného dokazovania nepochybne vyplynulo, že dôvodom konfliktu dňa XX. X. XXXX medzi žalobkyňou a jej nadriadenou J.. K. 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 J.. o vrátenie svojho plánu dovoleniek, preukázané nebolo. Práve naopak, zo záznamu z pracovného stretnutia a výpovede svedkyne H. S. vyplynulo, že žalobkyňa tento plán od J.. K. získala tak, že jej ho vytrhla z ruky, teda násilným spôsobom, aj keď priamy fyzický kontakt (vykrútenie ruky riaditeľke) preukázaný nebol.

53. Nenáležitú je vytýkať súdu, že neprihliadol na tú časť výpovede svedkyne H. S., v ktorej popisuje nevhodné správanie J.. K.. Súd posudzoval intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou aj so zohľadnením správania sa J.. K. 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 XX. X. XXXX 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 J.. K. 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 XX. X. XXXX, 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 zrejme, že išlo o svedeckú výpoveď J.. K. a A.. K., ako aj svedkyne F., ktorá potvrdila vo svojej výpovedi, že žalobkyňa a J.. K. na seba navzájom kričali. Išlo pritom o opakované správanie žalobkyne v krátkom časovom úseku po konflikte, ku ktorému došlo dňa XX. X. XXXX 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 (správne Nedôvodne - pozn. dovolacieho súdu) žalobkyňa namieta aj tú skutočnosť, že súd sa v odôvodnení rozsudku nezaoberal dôvodom konfliktu, ku ktorému malo dôjsť dňa XX. X. XXXX a okolnosti tohto konfliktu v odôvodnení rozsudku nepopísal.

57. Ako je však zrejme z vykonaného dokazovania, dôvody konfliktu medzi žalobkyňou a J.. K. dňa XX. X. XXXX 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 J.. K., kde na jej stole videla písomnosť, ktorú písomnosť mala svedkyňa F. donútiť podpísať J.. K.. Túto písomnosť zobrala zo stola riaditeľky a odišla k sebe s tým, že ju chcela skopírovať, aby mala dôkaz o správaní sa J.. K. k zamestnancom, t. j. že ich núti pod nátlakom podpisovať určité písomnosti. J.. K. utekala za ňou, aby jej písomnosť vrátila, žalobkyňa si však písomnosť dala do kabelky a vyzvala J.. K., aby zavolala políciu, na čo aj bola privolaná policajná hliadka, o čom záznam však spísaný nebol.

58. Tento popis konfliktu zodpovedal obsahu čestného vyhlásenia Y. F. zo dňa XX. X. XXXX, v ktorom potvrdila, že dňa XX. X. XXXX žalobkyňa zobrala zo stola riaditeľke písomnosti, ktoré riaditeľka nútila svedkyňa F. podpísať.

59. Výpoveďou žalobkyne a čestným prehlásením Y. F. tak bolo preukázané aj odňatie písomnosti žalobkyňou proti vôli resp. bez súhlasu nadriadenej, a bol tak preukázaný verbálny útok žalobkyne na J.. K., 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 XX. X. XXXX) a s ohľadom na okolnosti, ktoré zohľadnil aj pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou dňa XX. X. XXXX 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 J.. K. v pozícii riaditeľky voči zamestnancom.

62. Správanie sa J.. K. vo funkcii riaditeľky, ktorým narúšala vzťahy na pracovisku, nebolo v priamej príčinnej súvislosti s konfliktom, ku ktorému došlo dňa XX. X. XXXX. Bolo preukázané, že dôvodom konfliktu uvedeného dňa bola neochota žalobkyne dohodnúť sa so svojou nadriadenou na čerpaní dovolenky.

63. Správanie J.. K. 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 žalobkyňi vyvolala konflikty dňa XX. X. a XX. X. XXXX.

64. Aj keď v prípade odňatia dokumentov žalobkyňou dňa XX. X. XXXX 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.“

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“). Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Odvolaciemu súdu vyčítala, že nesprávne právne posúdil vec ohľadom otázky intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, keď nezohľadnil všetky potrebné okolnosti veci, predovšetkým opomenul skúmať doterajšie bezproblémové pôsobenie žalobkyne u žalovaného, zhoršenie vzťahov na pracovisku príchodom pani J., opomenul skúmať význam nesúhlasného postoja zástupcov zamestnancov k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Dovolačím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP (teda, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená) vymedzila tým, že: „Dovolačím súd vo svojej rozhodovacej praxi vyjadril presvedčenie, že potreba diferencovaného posudzovania miery závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v každom jednotlivom prípade zakladá stav, kedy nemožno judikátorne uzavrieť či každé vulgárne a agresívne správanie zamestnanca na pracovisku k tretím osobám je závažným porušením pracovnej disciplíny. Vzhľadom na predmetný názor máme za to, že napádaný rozsudok podlieha dovolaciemu prieskumu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP.“ Navrhla, aby dovolací súd dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zmenil a žalobe vyhovel i odložil jeho právoplatnosť.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalobkyňa riadne neidentifikovala právnu otázku (jej podstatu), ktorá by napĺňala predpoklady odôvodňujúce prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, navrhol dovolanie odmietnuť ako neprípustné. Žalobkyňa v reakcii na vyjadrenie žalovaného zotrvala na dovolaní.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolačím súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu v neprospech ktorej bolo rozhodnuté, zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1), skúmal prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), pričom dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je potrebné odmietnuť.

6. Z hľadiska ústavného aspektu treba rešpektovať právomoc najvyššieho súdu ústavne konformným spôsobom vymedzovať si prípustnosť veci v konaní o dovolaní a vychádzať z toho, že v prvom rade je vecou najvyššieho súdu určovať si koncepciu interpretácie prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov, a to za predpokladu, že táto nie je nepriateľská z hľadiska ochrany základných práv a slobôd.

6.1. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami, ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu z akýchkoľvek dôvodov a hľadísk.

6.2. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými a jasne čitateľnými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať bezbreho; namiesto je skôr zdržanlivý (uvážený) prístup.

6.3. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšej inštancie, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých

môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania.

6.4. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) dovolací súd neprejednáva (ex officio) dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatnený dovolací dôvod; ide o posilnenie dispozičného princípu v dovolacom konaní (deetatizáciu dovolania), pri plnom rešpektovaní autonómie a zodpovednosti dovolateľa, pri rozhodovaní o tom, či podá dovolanie, aký dovolací dôvod uplatní a akým spôsobom ho vymedzí. S tým súvisí aj procesná pasivita dovolacieho súdu, ktorý pri prípadných vadách dovolania tieto pri riadnom zastúpení dovolateľa nenapráva. Nie je prípustné, aby dovolací dôvod bol vymedzený dovolateľom s odkazom na jeho skoršie podania pred prvostupňovým alebo odvolacím súdom (§ 433 CSP).

6.5. Dovolací súd považuje za prospešné opakovane pripomínať, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, nie je súdom skutkovým. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní, (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.), a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), avšak len pri dovolacom dôvode (vade zmätočnosti) v zmysle § 420 písm. f) CSP, nie pri dovolacom dôvode v zmysle § 421 ods. 1 CSP. Iným (zmeneným) skutkovým stavom v zásade nie je možné úspešne odôvodniť nesprávne právne posúdenie veci v zmysle § 421 CSP. V dovolacom konaní nemožno preskúmať hodnotenie dôkazov súdmi (R 42/1993).

6.6. Dovolací súd prihliada na tie dovolacie námietky, ktoré dovolateľ uplatnil v odvolaní, a ktorými sa odvolací súd zaoberal avšak ich nepovažoval za opodstatnené, čo musí vyplývať z dovolania. Na dovolacie námietky uplatnené až (len) v dovolaní dovolací súd neprihliada (princíp subsidiarity), viď napr. sp. zn. 8Cdo/159/2020, 9Cdo/132/2020, 7Cdo/27/2023, 3Cdo/39/2024, IV. ÚS 526/2024.

7. Dovolateľka sa pokúsila vyvodzovať prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Tvrdila, že súdy nesprávne právne posúdili vec pri otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou pokiaľ nezohľadnili doterajšie bezproblémové pôsobenie žalobkyne u žalovaného, zhoršenie vzťahov na pracovisku príchodom pani J., opomenuli skúmať význam nesúhlasného postoja zástupcov zamestnancov k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Uvedené tvrdenia nezodpovedajú obsahu súdnych rozhodnutí. K otázke zohľadnenia bezproblémového pôsobenia žalobkyne u žalovaného sa súd prvej inštancie vyjadril v bode 81. rozhodnutia v spojení s bodom 54. rozhodnutia odvolacieho súdu tak, že súdy prihliadali aj na správanie žalobkyne na pracovisku, a to pred incidentom z 24. júla 2015, ktoré vyhodnotili ako ďalšie predchádzajúce verbálne útoky žalobkyne na riaditeľku. K otázke vzťahov na pracovisku príchodom pani J., J.. sa súd prvej inštancie vyjadril v bode 83. rozhodnutia v spojení s bodmi 54., 62. a 63.. Na otázku ohľadom skúmania významu nesúhlasného postoja zástupcov zamestnancov k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou dovolací súd nemal možnosť prihliadať (princíp subsidiarity), lebo táto otázka bola nastolená až v dovolaní a nebola (i keď tomu nič nebránilo) uplatnená v odvolaní, preto odvolací súd k nej nemal možnosť zaujať výslovné stanovisko.

7.1. Dovolateľke sa v dovolaní nepodarilo náležite uplatniť žiaden z dovolacích dôvodov v zmysle § 421 ods. 1 CSP, ani ho zákonom požadovaným spôsobom obsahovo nevymedziť. Z hľadiska vysvetlenia uvedeného záveru dovolací súd uvádza:

7.2. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

7.3. Právnym posúdením veci treba považovať činnosť súdu spočívajúcu v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávne právne posúdenie veci nemožno preto vymedziť nesprávnym či nedostatočným zistením skutkového stavu. Ani sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo jednoduché spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci, významovo nezodpovedajú kritériám uvedeným v § 432 ods. 2 CSP.

7.4. Okrem toho nevyhnutným predpokladom, aby dovolací súd mohol posúdiť prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP je, že dovolateľ uvedie právnu (nie skutkovú) otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní, a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom. Inak dovolací súd nemá možnosť posúdiť, či ide skutočne o právnu otázku, či ide o právnu otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a či sú splnené osobitné podmienky uvedené v jednotlivých prípadoch, v ktorých citované ustanovenie dovolanie pripúšťa (§ 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP).

7.5. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a) CSP, je charakteristický „odklon“ jej riešenia odvolacím súdom od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“. Dovolací súd vo svojej súdno-aplikačnej (judikátornej) činnosti k tomu už v rozhodnutí sp. zn. 3Cdo/6/2017 (podobne tiež v rozhodnutiach sp. zn. 2Cdo/203/2016, 3Cdo/235/2016, 4Cdo/95/2017, 6Cdo/123/2017, 7Cdo/140/2017, 9Cdo/315/2020, 9Cdo/2/2021) uviedol, že v dovolaní, ktorého prípustnosť sa opiera o § 421 ods. 1 písm. a) CSP, dovolateľ by mal: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) vysvetliť (a označením konkrétneho stanoviska, judikátu alebo rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

7.6. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. b) CSP je rozhodujúce, že ide o otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté, avšak táto otázka doteraz v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa opiera o § 421 ods. 1 písm. b) CSP, dovolateľ by mal: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) tvrdiť (a prípadne i doložiť), že takáto otázka doteraz nebola riešená dovolacím súdom, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

7.7. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. c) CSP je rozhodujúce, že ide o otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté, avšak táto otázka je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa opiera o § 421 ods. 1 písm. c) CSP, dovolateľ by mal: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) preukázať a vysvetliť rozdielnosť riešenia identickej právnej otázky dovolacím súdom (označením konkrétneho stanoviska, judikátov alebo rozhodnutí najvyššieho súdu), c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

7.8. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená jasným, zrozumiteľným a nepochybným spôsobom. Dovolací súd je viazaný len tým, ako dovolateľ

právnú otázku nastolí.

7.9. So zreteľom na uvedené dovolací súd konštatuje nevymedzenie dovolacieho dôvodu dovolateľom v zmysle § 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP. Žalobkyňa predovšetkým poukazovala na skutkové deficity a na základe ňou ustáleného skutkového stavu potom namietala nesprávne právne závery súdov, s ktorými polemizovala a vyslovovala s nimi nesúhlas. Takým spôsobom sa jej však nepodarilo vymedziť právnú otázku v niektorom z dovolacích dôvodov v zmysle § 421 CSP, lebo iným (zmeneným) skutkovým stavom v zásade nie je možné úspešne odôvodniť nesprávne právne posúdenie veci v zmysle § 421 CSP. Napokon v dovolacom konaní nemožno preskúmavať hodnotenie dôkazov súdmi (R 42/1993). Ex officio ingerencia dovolacieho súdu majúca za následok reštauráciu dovolacieho dôvodu s novým vymedzením jeho obsahu, patričným komentárom i hľadaním a označením vhodnej judikatúry dovolacieho súdu, by mohla byť neprípustným súdnym zásahom narúšajúcim samú materiálnu podstatu spravodlivého procesu i princípov rovnosti (vrátane „rovností zbraní“) a kontradiktórnosti civilného sporového konania. Z uvedeného plynie, že dovolací súd nemôže svoje rozhodnutie založiť na vlastných domnienkach alebo predpokladoch, nemôže nahradzovať kvalifikovaný servis poskytovaný právnym zástupcom dovolateľov, lebo vymedzenie predmetu a rozsahu dovolania patrí do výlučnej sféry dovolateľa (porovnaj IV. ÚS 372/2020).

8. Pokiaľ žalovaná vyvodzujúc prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP mienila prípadne namietat' odvolacím súdom nesprávne posúdenie otázky, či vulgárne alebo agresívne správanie zamestnanca na pracovisku voči nadriadenému pracovníkovi (ne)dosahuje svojou intenzitou závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, k tomu dovolací súd uvádza, že uvedený dôvod prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP v prvom rade predpokladá formuláciu právnej otázky, ktorú dovolací súd dosiaľ neriešil a je tu preto daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil. Podľa názoru dovolacieho súdu otázkou intenzity porušenia pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP sa dovolací súd zaoberal a vyriešil ju spôsobom uvedeným napríklad aj v rozhodnutiach sp. zn. 5Cdo/17/2011, sp. zn. 7Cdo/141/2020 v tom zmysle, že tu ide o právnú normu s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, a preto je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia s ohľadom na okolnosti prípadu sám túto hypotézu vymedzil, pritom nie je v tomto smere obmedzený žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie do úvahy špecifickú prejednávanej veci a prihliada aj na právne závery a ustálený výklad. Právne významné okolnosti, od ktorých záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu v tejto veci, záviselo od individuálnych (špecifických) okolností prejednávanej veci. Odpoveď na dovolaciu otázku formulovanú ohľadom intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom bude vždy závislá od výsledku posúdenia individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach. Ako správne uvádzajú sudy, aj podľa názoru dovolacieho súdu zákonné ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b) ZP predstavuje normu s relatívne neurčitou hypotézou, ktorá nie je stanovená priamo právnym predpisom, a ktorá tak prenecháva súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy, teda aby zistil, či v posudzovanej veci pôjde o závažné porušenie pracovnej disciplíny. V rámci tohto posudzovania môže prihliadať nielen na osobu zamestnanca, na pracovnú pozíciu, ktorú zastáva, na mieru zavinenia, spôsob porušenia pracovnej disciplíny, spôsobenú škodu, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, ale aj na verbálne konanie zamestnanca (najmä jeho vulgárne alebo agresívne správanie na pracovisku i voči nadriadenému pracovníkovi ako aj ďalšie okolnosti. Pri posúdení a hodnotení uvedených východísk, ktorých výpočet je len demonštratívny a nie kogentný (uzavretý, definitívny), sudy postupujú vždy diferencovane v každom konkrétnom (individuálnom) prípade, a preto nemôžu vychádzať z nejakého univerzálneho, formálneho zovšeobecnenia, či z určitých striktných (nemenných, rigidných) hraníc. Z uvedených dôvodov odpoveď na tento druh právnych otázok nie je vhodné judikátorne uzavrieť (zovšeobecniť). Je zrejmé, že pokiaľ žalobkyňa mienila argumentovať nesprávnym právnym posúdením veci v tom zmysle, že ak by odvolací súd vyšiel zo správne zisteného skutkového stavu a správneho vyhodnotenia všetkých vykonaných dôkazov, neposúdil by jej konanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, takto boli v podstate namietané skutkové (nie právne) okolnosti veci, dovolací súd preto dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne proti rozhodnutiu odvolacieho súdu nie je podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP prípustné. Zmenením skutkového stavu v zásade nie je možné úspešne odôvodniť

nesprávne právne posúdenie vecí v zmysle § 421 CSP. Napokon v dovolacom konaní nemožno preskúmať hodnotenie dôkazov súdmi (R 42/1993).

9. Z uvedených dôvodov dovolací súd dovolanie žalobkyne, ktorým prípadne namietala nesprávne právne posúdenie vecí v zmysle § 421 ods. 1 CSP odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, v ktorom dovolací dôvod nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP.

10. Podľa § 444 ods. 1 CSP dovolací súd môže na návrh odložiť vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia, ak sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa. Dovolací súd nezistil splnenie podmienok pre odklad vykonateľnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia v zmysle § 444 ods. 1 CSP, a preto v súlade s ustálenou súdnou praxou o tom nevydal samostatné rozhodnutie (napr. 4Cdo/144/2019, 4Cdo/108/2019, 9Cdo/72/2020, 9Cdo/184/2020).

11. O náhrade trov dovolacieho konania rozhodol dovolací súd podľa § 453 ods. 1 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na ich plnú náhradu, pretože výsledok dovolacieho konania obdobný jeho zastaveniu z procesného hľadiska zaviniła žalobkyňa (§ 256 ods. 1 CSP).

12. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.