

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/1/2026
Identifikačné číslo spisu:	7123212422
Dátum vydania rozhodnutia:	26.05.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:7123212422.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci v spore žalobcu: G. Š. E., D., G., G., M.G., narodený XX. C. XXXX, T., O. XXXX/XX, zastúpený advokátkou JUDr. Jana Šepel'ová, Humenné, Námestie slobody 13/25, proti žalovanému: Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice, so sídlom v Košiciach, Rastislavova 43, IČO: 00 606 707, zastúpenej advokátkou: ALENA ZADÁKOVÁ advokát, s.r.o., Košice, Kováčska 32, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenej na Mestskom súde Košice pod sp. zn. 60Cpr/7/2023, v konaní o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo dňa 12. augusta 2025, sp. zn. 5CoPr/4/2025 - 307, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovanému p r i z n á v a proti žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Mestský súd Košice (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 25. novembra 2024, č.k. 60Cpr/7/2023-262 vyslovil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 19. mája 2023 je neplatné (výrok I.). Súd prvej inštancie zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 12.októbra 2011 sa končí dňom právoplatnosti tohto rozsudku (výrok II.). Nárok žalobcu na náhradu mzdy súd vylúčil na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o trovách celého konania (výrok III.).

1.1. V odôvodnení svojho rozhodnutia vo vzťahu k prvému výroku súd prvej inštancie konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je neplatné z formálno-právnych dôvodov, a to pre nedodržanie zákonom predpísaného postupu pri doručovaní listiny do vlastných rúk zamestnanca.

1.2. K druhému výroku, ktorým prvostupňový súd aplikoval ustanovenie § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), súd uviedol, že žalovaný si ako zamestnávateľ svoju zákonnú návrhovú povinnosť splnil už v rámci prvotných vyjadrení a náležite preukázal dôvody

znemožňujúce spravodlivé požadovanie ďalšieho zamestnávania žalobcu. Súd prvej inštancie vyvodil, že existuje odôvodnená obava žalovaného, že žalobca môže zopakovať svoje excesívne konanie vo vzťahu ku ktorémukoľvek zamestnancovi kliniky. Súd v rámci právneho posúdenia mimoriadne akcentoval svedkami popísané skutočnosti, akými bolo nosenie zbraní na pracovisko, čo na pracovisku poskytujúcom zdravotnú starostlivosť vyhodnotil ako absolútne neprípustné a nevhodné, pričom z vykonaného dokazovania explicitne vyplynulo, že žalobca mal niektoré zo zbraní v rámci výkonu práce použiť vo vzťahu k iným kolegom ako moment zastrašenia. Mimoriadny dôraz súd prvej inštancie kladol na samotný skutok, pre ktorý bol žalobca dňa 13. februára 2023 vzatý do väzby, a to nebezpečné vyhrážanie sa svojim nadriadeným. Súd svoje zistenia a presvedčenie oprel taktiež o závery znaleckých posudkov z vyšetrovacieho spisu, z ktorých exaktne vyplynulo stredne veľké riziko násilného správania žalobcu v budúcnosti bez úspešne absolvovaného a dlhodobého psychiatrického liečenia. Súd vyhodnotil ako právne irelevantnú a nedôvodnú námietku žalobcu, že ho žalovaný ako veľký zamestnávateľ môže umiestniť na iné pracovisko v rámci nemocnice.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 12. augusta 2025, sp. zn. 5CoPr/4/2025 - 307, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. a II.. Odvolanie žalovaného proti výroku III. odmietol a žiadnej zo strán sporu nepriznal náhradu trov odvolacieho konania.

2.1. Odvolací súd sa po preskúmaní veci v celom rozsahu stotožnil so skutkovými i právnymi závermi súdu prvej inštancie a plne si osvojil dôvody napadnutého prvostupňového rozhodnutia. Pokiaľ išlo o aplikáciu výnimky podľa § 79 ods. 1 ZP (výrok II.), odvolací súd na podklade zisteného skutkového stavu dospel k záveru, že výhrady žalovaného voči ďalšiemu zamestnávaniu žalobcu sú vzhľadom na všetky individuálne a špecifické okolnosti tohto prípadu absolútne opodstatnené. Odvolací súd konštatoval, že tieto výhrady žalovaného spočívali predovšetkým v hlbokkej strate dôvery voči osobe žalobcu pre vážne obavy z jeho násilného a nepredvídateľného správania voči iným zamestnancom. Odvolací súd v odôvodnení výslovne uviedol a potvrdil, že ak konanie žalobcu smerovalo k trvalej strate vzájomnej dôvery prostredníctvom vyhrážok a bezpečnostných incidentov, je táto skutočnosť objektívne dostatočným dôvodom pre vyhovieť návrhu a od zamestnávateľa nemožno v žiadnom prípade spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie takéhoto zamestnanca na ktoromkoľvek z jeho organizačných pracovísk. Odvolací súd považoval za plne správny a zákonný aj postup prvostupňového súdu, ktorý zohľadnil obranné tvrdenia žalovaného, že obava z návratu žalobcu nepochybne existuje nielen na I. internej klinike, ale prenáša sa aj na iné pracoviská tohto zdravotníckeho zariadenia.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu, podal žalobca v zastúpení advokátkou dovolanie, a to proti jeho výroku I. v časti, ktorou bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku II., ktorým súd prvej inštancie určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 12. októbra 2011 sa končí dňom právoplatnosti tohto rozsudku. Prípustnosť podaného dovolania žalobca vyvodzoval výslovne z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), tvrdiac, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri riešení ktorej sa odvolací súd neprípustne odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

3.1. Žalobca vo svojom rozsiahlom podaní sformuloval a predložil na posúdenie právnu otázku, či možno podľa § 79 ods. 1 ZP považovať za naplnenie stavu, kedy nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca naďalej zamestnával, už samotnú a izolovanú stratu dôvery medzi zamestnancom a jeho bezprostredným nadriadeným, alebo či je naopak nevyhnutné a priam povinné posudzovať objektívnu možnosť ďalšieho zamestnávania v rámci celého komplexu zamestnávateľa, a to obzvlášť v situácii, ak ide o veľkého zamestnávateľa s viacerými oddelenými organizačnými zložkami, pracoviskami či oddeleniami.

3.2. Dovolateľ vo svojej argumentácii zdôrazňoval, že podľa pracovnej zmluvy bol zamestnancom Univerzitnej nemocnice L. Pasteura Košice ako jedného právneho celku, a teda nebol výlučne zamestnancom iba jedinej I. Internej kliniky. Dôrazne namietal, že nemocnica disponuje celkovo až 45 pracoviskami (vrátane 25 kliník a 14 oddelení) a keďže ako lekár nedisponuje úzkou odbornou špecializáciou, nie je svojou odbornosťou striktne viazaný výlučne na dotknuté pracovisko. Žalobca

konajúcim súdom vytýkal nesprávne právne posúdenie spočívajúce v tom, že sa zamerali výlučne na posúdenie subjektívneho vzťahu dôvery na jednom konkrétnom pracovisku a úplne opomenuli vyhodnotiť objektívnu možnosť zamestnávateľa ako právnickej osoby prideliť mu prácu na ktoromkoľvek z iných oddelení. Podľa dovolateľa sa konajúce súdy pri tomto reštriktívnom výklade jednoznačne odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktorá je reprezentovaná rozhodnutiami sp. zn. 3 Cdo 150/2018 a R 63/2016, z ktorých podľa jeho názoru nespochybniteľne vyplýva, že samotná strata dôvery bez preukázania reálnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania nepredstavuje dostatočný dôvod pre uplatnenie výnimky podľa § 79 ods. 1 ZP. Na základe uvedeného dovolateľ navrhol, aby dovolací súd napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu ako aj rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na nové konanie, alternatívne aby napadnuté rozhodnutia zmenil tak, že vysloví, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá v plnom rozsahu.

4. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 04.12.2025 k dovolaniu navrhoval, aby dovolací súd dovolanie žalobcu odmietol. V samotnom úvode vyjadrenia žalovaný uplatnil procesnú námietku oneskorenosti podaného dovolania. Poukázal na nespornú skutočnosť, že rozsudok odvolacieho súdu bol právnej zástupkyni žalobcu doručený do elektronickej schránky dňa 4. septembra 2025, pričom s poukazom na gramatický výklad ustanovenia § 427 ods. 1 CSP zastával názor, že zákonná dvojmesačná lehota na podanie tohto mimoriadneho opravného prostriedku nepochybne uplynula dňa 4. novembra 2025. Keďže z náhľadu do elektronickeho súdneho spisu malo žalovanému vyplývať zaevidovanie podania dovolania až dňa 5. novembra 2025, žalovaný ho bez ďalšieho považoval za oneskorene podané.

4.1 Vo vzťahu k samotným meritórnym dôvodom a uplatnenej právnej argumentácii dovolania žalovaný akcentoval, že žalobca len zopakoval svoje doterajšie tvrdenia, s ktorými sa už vyčerpávajúco vysporiadali súdy nižších inštancií a ktoré v žiadnom ohľade neoslabujú vecnú správnosť a zákonnosť napadnutých výrokov. Vyjadril právny názor, že dovolateľ vo svojom obsiahlom podaní vôbec neformuloval právnu otázku spĺňajúcu kritériá § 421 ods. 1 písm. a) CSP a jeho argumentácia sa obmedzuje výlučne na subjektívny nesúhlas s výsledkami zisteného skutkového stavu a vykonaného rozsiahleho dokazovania. Záver súdov o absolútnej nemožnosti spravodlivého požadovania ďalšieho zamestnávania žalobcu, považoval za nespochybniteľný. Výslovne a s dôrazom poukázal na to, že od žiadneho zamestnávateľa nemožno spravodlivo vyžadovať, aby na svojom pracovisku naďalej toleroval a zamestnával osobu, ktorá sa vyhráža svojim nadriadeným fyzickou likvidáciou, ktorá opakovane nosí do nemocničného prostredia predmety s charakterom a vlastnosťami zbrane a ktorá bez akéhokoľvek legitímneho dôvodu neoprávnene nahliada do citlivej zdravotnej dokumentácie svojich kolegyň. Upriamil pozornosť na listinný dôkaz vo forme petície zamestnancov kliniky zo dňa 4. septembra 2024, v ktorej desiatky dotknutých osôb jasne vyjadrili dôvodnú obavu o svoju fyzickú bezpečnosť a rezolútne odmietli so žalobcom akúkoľvek ďalšiu profesionálnu spoluprácu. K dovolateľovej námietke o nevyhnutnosti posúdenia teoretických možností jeho zamestnania na úplne inom pracovisku nemocnice žalovaný uviedol, že takúto argumentáciu v kontexte bezpečnostného rizika považuje za celkom absurdnú. Zdôraznil, že ak ako štatutárny orgán zamestnávateľa už v konaní deklaroval, že si nevie predstaviť naďalej zamestnávať žalobcu pre extrémne hrubé narušenie pracovnej disciplíny a dôvery, spojené so zbraňami a vyhrážkami zabitím, toto jednoznačné stanovisko sa vzhľadom na svoju podstatu celkom logicky a bezvýnimočne vzťahuje na celú Univerzitnú nemocnicu L. Pasteura Košice a automaticky determinuje nemožnosť jeho pôsobenia na všetkých jej pracoviskách.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CS) po zistení, že dovolanie bolo podané oprávnenou stranou sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), a že táto strana je v zmysle obligatórnej podmienky pre dovolacie konanie riadne zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), pristúpil ku skúmaniu včasnosti podaného mimoriadneho opravného prostriedku. Podľa ustanovenia § 427 ods. 1 CSP sa dovolanie podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolací súd z predloženého elektronickeho procesného spisu, a to preverením príslušných záznamov o doručení, nepochybne zistil, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu bol právnej zástupkyni žalobcu doručený elektronicke do jej zriadenej a aktivovanej dátovej schránky v zmysle platných právnych predpisov o e-Governmente dňa 04. septembra 2025. Zákonná

dvojmesačná lehota na podanie tohto mimoriadneho opravného prostriedku v zmysle procesných pravidiel pre počítanie lehôt tak začala plynúť nasledujúci deň a jej najneskorší koniec pripadol presne na utorok 04. novembra 2025. Hoci žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k dovolaniu namietal, že v systéme súdu bolo predmetné podanie formálne zaevidované a spracované až nasledujúci deň, t. j. dňa 05. novembra 2025, dovolací súd túto procesnú námietku vyhodnotil ako absolútne nedôvodnú. Dôsledným preverení obsahu spisu, menovite na základe elektronickej doručenky nachádzajúcej sa na č. l. 334 spisu, jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností bolo zistené, že samotné dovolanie bolo preukázateľne podané už dňa 04. novembra 2025, a teda ešte v rámci plynúcej zákonnej lehoty na podanie dovolania. Z technického elektronického záznamu o prijatí podania vyplýva, že zaručený elektronický podpis advokátky bol k dokumentu pripojený dňa 04. novembra 2025 a podanie bolo prostredníctvom ústredného portálu verejnej správy odoslané do elektronickej podateľne konajúceho súdu ešte pred uplynutím polnoci daného dňa. V zákonných pravidlách pre počítanie lehôt pri elektronickom doručovaní podaní platí, že pre zachovanie akejkoľvek procesnej lehoty je určujúci a rozhodujúci práve objektívny moment samotného odoslania podania do elektronickej schránky orgánu verejnej moci, a to aj v prípade, ak k jeho následnému stiahnutiu a spracovaniu registratúrou súdu dôjde až v nasledujúci pracovný deň. S poukazom na tieto nepopierateľné skutočnosti vyplývajúce z doručenky z č. l. 334 dovolací súd dospel k záveru, že procesná námietka žalovaného neobstoí, pričom dovolanie bolo podané včas

6. Podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) Civilného sporového poriadku 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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

7. Žalobca v dovolaní vymedzil posudzovanú právnu otázku: „Možno podľa § 79 ods. 1 ZP považovať za naplnenie stavu, kedy nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca naďalej zamestnával, už samotnú a izolovanú stratu dôvery medzi zamestnancom a jeho bezprostredným nadriadeným, alebo či je naopak nevyhnutné a priam povinné posudzovať objektívnu možnosť ďalšieho zamestnávania v rámci celého komplexu zamestnávateľa, a to obzvlášť v situácii, ak ide o veľkého zamestnávateľa s viacerými oddelenými organizačnými zložkami, pracoviskami či oddeleniami“. V tejto súvislosti žalobca uviedol, že výhrady žalovaného voči ďalšiemu zamestnávaniu žalobcu teda spočívali predovšetkým v strate dôvery voči osobe žalobcu pre obavy z jeho správania a poukazoval na bod 49 odôvodnenia napadnutého rozsudku.

8. Podľa bodu 49 odôvodnenia napadnutého rozsudku Krajského súdu v Košiciach: „Ako nedôvodnú odvolací súd vyhodnotil napokon aj nespokojnosť žalobcu so záverom súdu, ktorým vyhodnotil, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu umiestnil na iné svoje pracovisko. Súd prvej inštancie tento svoj záver nezaložil len na tom, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnanec pokračuje v plnení pracovných povinností podľa platnej pracovnej zmluvy (ako to v dovolaní zavádzajúco zužuje žalobca), zohľadnil a ako opodstatnenú vyhodnotil aj procesnú obranu žalovaného spočívajúcu v obavách z návratu žalobcu pre jeho správanie sa na jednom z jeho pracovísk (I. internej klinike), keď medzičasom v dôsledku medializácie a bežnej komunikácie medzi zamestnancami je možná obava z návratu žalobcu aj na iných jeho pracoviskách. Výhrady žalovaného voči ďalšiemu zamestnávaniu žalobcu teda spočívali predovšetkým v strate dôvery voči osobe žalobcu pre obavy z jeho správania. Ak konanie žalobcu smerovalo k strate vzájomnej dôvery, potom táto je dostatočným dôvodom pre vyhovieť návrhu, že od žalovaného ako zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával na ktoromkoľvek (svojom) pracovisku. Výhrady žalovaného voči ďalšiemu zamestnávaniu žalobcu vzhľadom na individuálne okolnosti daného prípadu a všetky skutočnosti, ktoré vyšli počas konania najavo považuje aj odvolací súd za opodstatnené a súd prvej inštancie sa s nimi dostatočne vysporiadal. Námietky žalobcu neboli spôsobilé spochybniť závery súdu o tom, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával“.

9. Dovolací súd poukazuje na to, že právny záver, ktorý urobili sudy v zmysle § 79 ods.1 Zákonníka práce, že: „nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“

musí vyplývať z konkrétnych skutkových okolností. Tieto skutkové okolnosti majú výrazne individuálny charakter. V danom prípade dovolací súd poukazuje na obsah spisu, a to Príkaz Okresnej prokuratúry Košice 1 zo dňa 17.05.2023 zn. 1Pv 91/23/8803-39, ktorým bol žalobca ako obvinený pre prečin nebezpečného vyhrážania podľa § 360 ods.1 Trestného zákona prepustený na slobodu, kde v odôvodnení príkazu prokurátor vychádzal zo znaleckého posudku č. 16/2023 dňa 06.05.2023 znalkyne z odboru psychiatria za účelom posúdenia duševného stavu obvineného G.. Š. E., D.. V odôvodnení prokurátor uvádza : „ Ako vyplýva zo znaleckého posudku a jeho záverov, znalkyňa u obvineného zistila, že v čase spáchania skutku trpel akútnou a prechodnou psychotickou poruchou, ktorá zásadným spôsobom ovplyvnila jeho konanie, ovplyvnila jeho rozpoznávacie aj ovládacie schopnosti. V nadväznosti na uvedené znalkyňa navrhla, aby obvinený absolvoval ochranné psychiatrické liečenie ústavnou formou. Vzhľadom na to, že u obvineného ide o opakovanú dekompenzáciu (zhoršenie) psychiatrického ochorenia, jeho predchádzajúci postoj k ochoreniu a nedostatok disciplinovanosti v liečbe, znalkyňa uviedla, že obvineného je možné považovať bez zodpovedajúcej liečby za nebezpečného pre spoločnosť“.

10. Ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, hlboká strata dôvery zamestnávateľa bola priamo, kauzálne a neoddeliteľne naviazaná na spoločensky nebezpečné konanie žalobcu. Toto preukázané konanie zahŕňalo nielen opakované nosenie zbraní na pracovisko citlivého zdravotníckeho zariadenia, využívanie týchto zbraní ako mrazivého momentu zastrašenia a nevhodného vtipu voči kolegom , ale predovšetkým nebezpečné vyhrážanie sa nadriadeným, ktoré eskalovalo až do takých rozmerov, že malo za priamy následok vzatie do väzby. Uvedené závažné skutočnosti v konaní dopĺňali významné závery odborných znaleckých posudkov, Takéto preukázané, objektívne riziko vyplývajúce zo správania žalobcu vylučuje, aby súd od zamestnávateľa spravodlivo požadoval hľadanie akéhokoľvek iného pracovného zaradenia pre rizikového zamestnanca kdekoľvek v rámci celej jeho štruktúry. Jasný skutkový záver odvolacieho súdu o tom, že za danej situácie nie je v žiadnom prípade spravodlivé požadovať ďalšie zamestnávanie bez ohľadu na počet jej kliník a pracovísk.

11. So zreteľom na uvedené najvyšší súd dovolanie žalobcu odmietol podľa § 447 písm. c) CSP. V danom prípade skutkovo nešlo o samotnú a izolovanú stratu dôvery medzi zamestnancom a jeho bezprostredným nadriadeným tak ako tvrdil v položenej otázke žalobca, ale vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom tak, ako tento záver vyplýval zo správnych skutkových zistení, ktoré boli podporené i znaleckým posudkom vypracovaným znalcom z odboru psychiatria v rámci trestného konania.

12. Dovolací súd rozhodnutie o priznaní nároku na náhradu trov konania žalovanému neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.