

Súd: Okresný súd Topoľčany  
Spisová značka: 5Cpr/17/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4622202717  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 04. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková  
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2023:4622202717.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou v právnej veci žalobcu: Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s., so sídlom Tomášikova 28B, 821 01 Bratislava - Ružinov, IČO: 35 914 921, právne zastúpený: Advokátska kancelária SOUKENÍK - ŠTRPKA, s.r.o., so sídlom Šoltésovej 14, 811 08 Bratislava IČO: 36 862 711 proti žalovanému: R. N., L.. XX.X.XXXX, J. XXX XX T. XXX, občan SR, právne zastúpený: JUDr. Carmen Linkeschová, advokátka so sídlom Škultétyho 10, 955 01 Topoľčany, konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

I. Súd u r č u j e, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zo dňa 4. 11. 2022 doručené Žalobcovi dňa 7. 11. 2022 zo strany Žalovaného je n e p l a t n é.

II. Súd u r č u j e, že pracovný pomer založený medzi Žalobcom a Žalovaným pracovnou zmluvou zo dňa 26. 1. 2022 n e t r v á.

III. Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov bude rozhodnuté samostatným uznesením.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zo dňa 4. 11. 2022 doručené žalobcovi dňa 7. 11. 2022 zo strany žalovaného a určenia, že pracovný pomer založený medzi žalobcom a žalovaným pracovnou zmluvou zo dňa 26. 1. 2022 netrvá. Žalobu zdôvodnil tým, že dňa 26. 1. 2022 uzatvoril žalobca ako zamestnávateľ na strane jednej a žalovaný ako zamestnanec na strane druhej pracovnú zmluvu, ktorou bol založený pracovný pomer žalovaného u žalobcu, v zmysle ktorej vykonáva žalovaný u žalobcu prácu „Vozmajster - Vozmajster - záloha SP“ s dohodnutým miestom výkonu práce ako celý objekt Strediska prevádzky Bratislava a s nástupom do práce dňa 1. 2. 2022. Čas trvania pracovného pomeru bol medzi žalobcom a žalovaným dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 24. 10. 2022 doručil žalovaný žalobcovi list zo dňa 19. 10. 2022 označený ako „Žiadosť o skončenie pracovného pomeru“, ktorým žalovaný požiadal žalobcu o skončenie pracovného pomeru založeného Pracovnou zmluvou dohodou ku dňu 1. 11. 2022, pričom ako dôvod svojej žiadosti uviedol zdravotné dôvody na svojej strane. Žalovaný k predmetnej žiadosti priložil lekársky nález vyhotovený dňa 11. 10. 2022 MUDr. Dušanom Kollárom, PhD., ortopédom, so sídlom ambulancie Družstevná 507, 942 01 Šurany. Žalobca na žiadosť žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov odpovedal listom zo dňa 25. 10. 2022 označeným ako „Odpoveď na žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou“. Žalobca ním informoval žalovaného, že s jeho návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov ku dňu 1. 11. 2022 nesúhlasí, pretože žalovaný ku dňu vypracovania odpovede nepredložil žalobcovi lekársky posudok, ktorý by potvrdzoval dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti žalovaného ako zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu. Listom žalobca

zároveň vyzval žalovaného, aby sa podrobil mimoriadnej lekárskej prehliadke pre účely posúdenia, či žalovaný je alebo nie je spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu u žalobcu. Žalovaný si list žalobcu zo dňa 25. 10. 2022 neprevzal v odbernej (devätnásťdňovej) lehote a žalobcovi sa dňa 23. 11. 2022 vrátil späť ako nedoručený. List bol doručovaný do vlastných rúk, s doručenkou, pričom v zmysle ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce sa považuje za doručený dňom, kedy bol list vrátený žalovanému (nastala tzv. fikcia doručenia). Listom zo dňa 4. 11. 2022 označeným ako „Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru“ (doručeným Žalobcovi dňa 7. 11. 2022) žalovaný žalobcovi oznámil, že na základe Nálezu nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia jeho zdravia a keďže ho žalobca v zákonnej pätnásťdňovej lehote nepreradil na inú prácu, v zmysle ust. ust. § 69 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka okamžite končí svoj pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Dňa 7. 11. 2022 doručil žalovaný žalobcovi aj hlásenie o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, z ktorého vyplýva, že žalovaný bol schopný práce počnúc dňom 3. 11. 2022. Žalovaný sa však od 3. 11. 2022 do práce viac nedostavil a svoju neprítomnosť v práci žiadnym spôsobom neospravedlnil. S ohľadom na uvedené žalobca dňa 24. 11. 2022 prerokoval so zástupcami zamestnancov, a to so Základnou organizáciou Odborového združenia železničiarov ZSSK Cargo, stredisko prevádzky Východná 2, Bratislava, neospravedlnené zameškanie absencie v práci zo strany žalovaného v dňoch 3. 11. 2022 až 7. 11. 2022. Listom zo dňa 24. 11. 2022, doručeným žalovanému dňa 30. 11. 2022, označeným ako „Výzva na dokladovanie neprítomnosti v práci“, vyzval žalobca žalovaného na bezodkladné preukázanie (ospravedlniteľných) dôvodov jeho neprítomnosti v práci v období od 3. 11. 2022 do 7. 11. 2022. Dňa 15. 12. 2022 odoslal žalobca žalovanému list zo dňa 6. 12. 2022 označený ako „Odpoveď zamestnávateľa na Váš list označený ako Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru a výzva na úhradu nákladov spojených s prehĺbením Vašej kvalifikácie“, ktorým žalovanému oznámil, že: Nález nespĺňa zákonom stanovené náležitosti na okamžité skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (resp. na preradenie na inú prácu podľa ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce); okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 4. 11. 2022, doručené žalobcovi dňa 7. 11. 2022, považuje za neplatné; netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní a považuje jeho pracovný pomer ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, t. j. ku dňu 7. 11. 2022, za skončený dohodou (fikcia dohody) v zmysle ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Zákonník práce oprávňuje zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to z dôvodov, ktoré sú taxatívne vymedzené v ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Jedným z dôvodov je aj skutočnosť, že zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, preňho vhodnú prácu. Pre naplnenie uvedeného dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru musí ísť o nepriaznivý zdravotný stav takej intenzity, že z tohto dôvodu by ďalší výkon práce vážne ohrozil zdravie zamestnanca. Uvedené skutočnosti musia jasne vyplývať z lekárskeho posudku, ktorý musí výslovne deklarovať, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. Uvedené potvrdzuje aj rozhodovacia prax všeobecných súdov Slovenskej republiky, a to napríklad rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 10. 2005, spis. zn.: 3 Cdo 150/2005, z ktorého vyplýva, že „predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je však len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu „bez vážneho ohrozenia zdravia“; takýto stav musí posudok deklarovať. Pre naplnenie tohto dôvodu zrušovacieho prejavu zamestnanca sa teda vyžaduje lekárske posudkom vyslovene deklarovaná nemožnosť vykonávať doterajšiu prácu bez vážneho ohrozenia zdravia, ktorá z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca vyžaduje od zamestnávateľa povinnosť preradiť ho na inú pre neho vhodnú prácu do 15 dní od predloženia posudku alebo aby bol pracovný pomer okamžite skončený“. V náleze, ktorým žalovaný odôvodňoval naplnenie dôvodov na okamžité skončenie jeho pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, však nie je ani zmienka o údajnej zdravotnej nespôsobilosti žalovaného na ním vykonávanú prácu u žalobcu a MUDr. Kollár sa v ňom vyjadruje len k aktuálnemu zdravotnému stavu žalovaného. V náleze tiež absentujú informácie o žalobcovi ako o zamestnávateľovi žalovaného, pracovisku žalovaného, jeho pracovnom zaradení, ako aj údaje o faktoroch práce a pracovnom prostredí žalovaného. Z jeho obsahu nie je takisto možné identifikovať činnosti, ktoré nie je žalovaný zdravotne spôsobilý vykonávať a ktoré činnosti naopak vykonávať smie, a preto na jeho základe nie je možné ani posúdiť, na akú pre neho vhodnú prácu by ho mal žalobca preradiť. Aby nález mohol vyvolávať relevantné pracovnoprávne účinky, muselo by v ňom byť tiež uvedené, či je zdravotná spôsobilosť žalovaného na vykonávanie práce obmedzená alebo ju nemôže vykonávať vôbec a či je žalovaný nespôsobilý na výkon práce len dočasne alebo trvalo. Keďže však žiadny z vyššie uvedených údajov v náleze uvedený nie je, v žiadnom prípade ho nemožno považovať za lekárske posudok deklarujúci, že žalovaný nemôže ďalej

vykonávať svoju prácu u žalobcu bez vážneho ohrozenia zdravia, a na ktorého základe by bol žalovaný oprávnený okamžite skončiť svoj pracovný pomer podľa ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Zákonník práce oprávňuje zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to z dôvodov, ktoré sú taxatívne vymedzené v ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce, pričom tieto dôvody musia reálne existovať. V opačnom prípade nemôže zamestnanec platne skončiť pracovný pomer, keďže zamestnanec (a ani zamestnávateľ) nesmie inštitúť okamžitého skončenia pracovného pomeru zneužívať. S ohľadom na to, že žalovaný nepredložil žalobcovi taký lekársky posudok, ktorý by odôvodňoval jeho preradenie na iný druh práce, resp. okamžité skončenie v prípade, ak by k preradeniu nedošlo, má žalobca za to, že dôvody na okamžité skončenie zo strany žalovaného neexistovali, a že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom neplatne. Podľa rozhodnutia NS SR zo dňa 13. 10. 2008, spis. zn. 3Cdo 237/2007, „pracovný pomer účastníkov naďalej trvá len vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Ak netrvá zamestnanec na ďalšom zamestnávaní, nastáva, hoci bola právoplatným rozhodnutím súdu vyslovená neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, právna fikcia rozviazania pracovného pomeru dohodou. Pretože zmyslom ustanovení § 77 - 80 Zákonníka práce je upraviť vzťahy účastníkov pracovného pomeru práve v období neistoty o ďalšom trvaní pracovného pomeru, je rozhodujúci stav, aký tu bol v čase vyhlásenia (vydania) rozhodnutia o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tomto čase zamestnanec trval alebo netrval na ďalšom zamestnávaní. Len v prípade, že zamestnanec v tomto čase netrval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nastáva právna fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou“. Podľa rozhodnutia Krajského súdu v Trnave zo dňa 19. 3. 2013, spis. zn. 9Co/420/2012, „neplatí teda právny záver žalovaného, že žalobu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ podá len v prípade, ak chce zamestnanca naďalej zamestnávať a chce dosiahnuť, aby pracovný pomer medzi účastníkmi trval. Ak sa zamestnávateľ domnieva, že zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne a netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní, ak nechce, aby nastúpili právne následky právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorými je aj nárok zamestnanca na náhradu mzdy, musí podať žalobu o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd v takomto prípade, ak sa preukáže, že pracovný pomer sa skončil neplatne, vo svojom rozsudku potvrdí, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Ak zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, podľa ustanovenia § 78 ods. 3 Zákonníka práce platí fikcia, že pracovný pomer sa skončil dohodou. Ak sa účastníci nedohodnú inak, resp. na inom dni, platí že ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, bol skončený dohodou dňom, keď mal pracovný pomer skončiť. Zamestnanec si už potom nemôže uplatňovať nárok na náhradu mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru. Len v prípade, ak zamestnanec neplatne skončil pracovný pomer okamžite a zamestnávateľ mu oznámi, že trvá na tom, aby ďalej vykonával svoju prácu a súd v rozsudku vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá naďalej. Ak zamestnávateľ v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, musí pre vylúčenie právnych následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 4 Zákonníka práce, podať na súde žalobu o neplatnosť tohto okamžitého skončenia, pričom právoplatným rozhodnutím súdu v tomto prípade nastane fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou, ak sa účastníci nedohodnú inak podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce“.

Je nesporné, že v prípade, ak zamestnanec doručí zamestnávateľovi neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je podanie žaloby o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom potrebné považovať za plne legitímny spôsob ochrany práv zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže takúto určovaciu žalobu podať v prípade, že chce zabrániť tomu, aby nastali právne účinky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca a s nimi spojený nárok zamestnanca požadovať od zamestnávateľa poskytnutie náhrady mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa ust. § 69 ods. 4 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ podá žalobu a súd rozhodne, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, nastupujú kogentné ustanovenia Zákonníka práce upravujúce fikciu skončenia pracovného pomeru v prípade, ak zamestnávateľ už nemá záujem, aby zamestnanec uňho ďalej vykonával prácu. Na základe tejto fikcie dohody o skončení pracovného pomeru podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce skončil pracovný pomer dňom, keď sa mal pracovný pomer neplatne skončiť okamžitým skončením pracovného pomeru. V súdnej praxi a v odbornej literatúre sa vyskytujú aj právne názory, podľa ktorých je zamestnávateľ povinný v žalobnom návrhu požiadať súd, aby v rozsudku okrem vyslovenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca je neplatné, vyniesol aj výrok, že pracovný pomer zamestnanca ku dňu vyhlásenia

rozsudku netrvá. V zmysle tohto právneho názoru sa totiž „uplatnením žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru pracovný pomer nekončí a pri vyslovení neplatnosti jeho skončenia sa predpokladá, že pracovný pomer naďalej trvá, a to podľa znenia pracovnej zmluvy, vrátane pracovného zaradenia zamestnanca“. V odôvodnení rozsudku je následne súd povinný uviesť konkrétne právne dôvody, ktoré ho viedli k vysloveniu takéhoto výroku, a to, že pracovný pomer zamestnanca skončil dohodou na základe fikcie skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 78 ods. 3 Zákonníka práce. Keďže žalobca listom zo dňa 6. 12. 2022 žalovanému oznámil, že netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní, je v jeho záujme, aby súd vyniesol aj výrok, že pracovný pomer zamestnanca ku dňu vyhlásenia rozsudku netrvá a zanikol fikciou skončenia pracovného pomeru dohodou podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Nakoľko sa v právnej praxi vyskytuje aj právny názor, že vyslovením samotnej neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru sa pracovný pomer žalovanej nekončí, považuje žalobca za nevyhnutné, aby súd vo výroku rozhodnutia konštatoval okrem neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru aj to, že pracovný pomer zamestnanca netrvá. Podľa rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo dňa 26. 9. 2018, spis. zn. 4Cob/34/2018, „v prípade určovacej žaloby znie žalobný návrh na určenie, že tu právo je alebo že tu právo nie je. Vyhovujúci výrok rozsudku má deklaratórne účinky a určovací rozsudok nie je exekučným titulom, pretože vykonateľnosť nie je vlastnosťou takéhoto rozsudku v zmysle ust. § 232 CSP. Zásadne platí, že rozsudok určuje ne/existenciu práva ku dňu jeho vyhlásenia, teda nie je možné určovať existenciu či neexistenciu práva v minulosti“. Z vyššie citovaného rozsudku Krajského súdu v Košiciach vyplýva, že nie je právne správne, ak žalobca formuluje žalobný návrh (ak požiada súd o určenie ne/existencie práva) do minulosti. Súd je oprávnený určiť len aktuálny právny stav (v prítomnom čase). Nie je prípustné, aby súd určoval práva v minulosti, ak tieto už zanikli. Rozsudok totiž určuje ne/existenciu práva ku dňu jeho vyhlásenia. Ak by teda zamestnávateľ (žalobca) požiadal súd o určenie, že pracovný pomer zamestnanca (žalovanej) skončil ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd by takémuto návrhu nemohol v celom rozsahu vyhovieť.

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že s vyjadreniami žalobcu sa čiastočne stotožňuje, ale nestotožňuje sa s ním vo vyjadrení, že by zamestnanec nespĺňal zákonné podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru. Krízové situácie vyžadujú niekedy aj krízové riešenia. Zamestnanec R. N. prestal spĺňať zákonné podmienky na výkon doterajšieho povolania - konkrétne jeho zdravotný stav sa mu zmenil a nedokázal naďalej vykonávať prácu v zmysle svojej pracovnej zmluvy. Svoje tvrdenie preukázal príslušným lekárskeym potvrdením pretrvávajúcou práceneschopnosťou. Je síce pravdou, že toto potvrdenie nemalo náležitosti Lekárskeho posudku, ale táto skutočnosť sama o sebe nespôsobuje nepravdivosť tvrdenia zamestnanca, že na výkon svojho povolania v zmysle Pracovnej zmluvy prestal spĺňať zdravotnú spôsobilosť. Žalovaný súhlasí s vyjadrením žalobcu, že pracovný pomer žalovaný pracovnou zmluvou zo dňa 26.01.2022 naďalej netrvá. Vzhľadom na okolnosti tohto prípadu, že žalovanému bol ustanovený právny zástupca, pričom sa mu nepodarilo s ním do dnešného dňa skontaktovať, bližšie sa k žalobe vyjadrila priamo na pojednávaní.

3. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že žalovaný bez akejkoľvek podpory svojich tvrdení relevantnou právnou argumentáciou konštatuje, že sa nestotožňuje s tvrdením žalobcu o nesplnení zákonných podmienok okamžitého skončenia pracovného pomeru. Svoje tvrdenie odôvodňuje iba tým, že žalovaný nedokázal naďalej vykonávať prácu v zmysle svojej pracovnej zmluvy, čo preukázal príslušným lekárskeym potvrdením (nálezom). Ďalšej vo vyjadrení však žalovaný dokonca sám konštatuje (potvrďuje), že lekárske nález, ktorým odôvodňoval okamžité skončenie jeho pracovného pomeru, nemal náležitosti lekárskeho posudku vyžadované všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ako už žalobca uviedol v žalobe, žalovaný jeho údajnú neschopnosť vykonávať prácu v zmysle svojej pracovnej zmluvy preukázal lekárskeym nálezom vyhotoveným dňa 11. 10. 2022 MUDr. Dušanom Kollárom, PhD., ortopédom, keďže listom zo dňa 4. 11. 2022 označeným ako „Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru“ (doručeným Žalobcovi dňa 7. 11. 2022) Žalobcovi oznámil, že na základe nálezu nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia jeho zdravia a pretože ho žalobca v zákonnej pätnásťdňovej lehote nepreradil na inú prácu, v zmysle ust. § 69 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce okamžite končí svoj pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Žalobca naďalej dotrúva na svojich tvrdeniach uvedených v žalobe, a síce že žalovaný zákonné podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nespĺnil. Pre naplnenie dôvodu na okamžité skončenie pracovného totiž musí ísť o nepriaznivý zdravotný stav zamestnanca takej intenzity, že by ďalší výkon práce vážne ohrozil zdravie zamestnanca. Uvedené skutočnosti musia jasne vyplývať z lekárskeho posudku, ktorý musí výslovne deklarovať, že

zamestnanec nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. Uvedené potvrdzuje aj rozhodovacia prax všeobecných súdov Slovenskej republiky, a to napríklad rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 10. 2005, spis. zn.: 3 Cdo 150/2005.2 V Náleze, ktorým žalovaný odôvodňuje okamžité skončenie jeho pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, však nie je ani zmienka o údajnej zdravotnej nespôsobilosti Žalovaného na ním vykonávanú prácu u žalobcu a MUDr. Kollár sa v ňom vyjadruje výlučne k aktuálnemu zdravotnému stavu žalovaného (v náleze absentujú aj ďalšie náležitosti lekárskeho posudku, ktoré žalobca zhrnul v článku II žaloby). S ohľadom na uvedené, nález nemožno považovať za lekársky posudok deklarujúci, že žalovaný nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia jeho zdravia. Žalobca pritom nepopiera, že krízové situácie si vyžadujú krízové riešenia. Ak však všeobecne záväzné právne predpisy jasne stanovujú podmienky pre využitie krízových riešení, akým okamžité skončenie pracovného pomeru bezpochyby je, tieto podmienky musia byť pre platnosť (zákonnosť) využívaných krízových riešení aj bez výnimky splnené. Ak by aj žalovaný ďalej v konaní argumentoval tým, že nepoznal zákonné limity okamžitého skončenia pracovného pomeru (a teda mal za to, že na základe nálezu bol oprávnený okamžite skončiť svoj pracovný pomer), v zmysle právnej zásady ignorancia iuris non excusat (neznalosť zákona neospravedlňuje)<sup>3</sup> nemožno touto nevedomosťou ospravedlňovať nedodržanie zákonom stanovených podmienok. Ak by súd v zmysle vyššie uvedeného dospel k inému ako k žalobcom jasne formulovanému a ustálenou judikatúrou podopretému záveru, došlo by k svojvoľnému uplatneniu práva spočívajúcemu v popretí znenia a účelu zákona a k vedomému ignorovaniu ustálenej súdnej praxe ohľadne riešenia právnej otázky týkajúcej sa splnenia podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a v konečnom dôsledku aj k porušeniu základného práva žalobcu na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov. Nehovoriac o tom, že tam, kde sa nerešpektuje právo a nastáva svojvôľa, postrádajú všeobecné právne predpisy akýkoľvek zmysel, čo môže vyústiť až do anarchie a absolútneho bezprávia. S ohľadom na to, že žalovaný nepredložil žalobcovi taký lekársky posudok, ktorý by odôvodňoval jeho preradenie na iný druh práce (prípadne okamžité skončenie v prípade, ak by k preradeniu nedošlo), má žalobca naďalej za to, že: dôvody na okamžité skončenie zo strany žalovaného neexistovali a žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom neplatne. Žalobca záverom poukazuje na to, že žalovaný mu nález doručil už dňa 24. 10. 2022 ako prílohu listu zo dňa 19. 10. 2022 označeného ako „Žiadosť o skončenie pracovného pomeru“. V reakcii na tento list žalobca celkom jasne informoval žalovaného, že s jeho návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov ku dňu 1. 11. 2022 nesúhlasí, pretože žalovaný ku dňu vypracovania odpovede nepredložil žalobcovi lekársky posudok, ktorý by potvrdzoval dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti žalovaného ako zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu. Listom žalobca zároveň vyzval žalovaného, aby sa podrobil mimoriadnej lekárskej prehliadke pre účely posúdenia, či žalovaný je alebo nie je spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu u žalobcu. Žalovaný si list žalobcu zo dňa 25. 10. 2022 neprevzal v odbernej (devätnásťdňovej)<sup>5</sup> lehote a Žalobcovi sa dňa 23. 11. 2022 vrátil späť ako nedoručený. Žalobca pritom nemohol žalovanému ozrejmiť vyššie uvedené skutočnosti ani osobne, pretože žalovaný sa po skončení svojej dočasnej práceneschopnosti do práce viac nedostavil (neospravedlnená absencia v práci) a žalobcovi len dňa 7. 11. 2022 doručil oznámenie o okamžitom skončení jeho pracovného pomeru. Z postupu žalobcu ako zamestnávateľa je zrejмый jeho záujem na korektnom riešení vplyvu prípadného zhoršeného zdravotného stavu žalovaného na jeho ďalšie pôsobenie u Žalobcu. Akékoľvek snahy žalobcu však zmarila absolútne nedôvodná pasivita, ba priam ignorancia žalovaného. Pokiaľ by žalovaný pasívny nebol, mohol sa so žalobcom korektno dohodnúť na jeho ďalšom ne/pôsobení u žalobcu (zmena druhu vykonávanej práce, skončenie pracovného pomeru dohodou a pod.), čím by sa predišlo tomuto súdnemu konaniu. Právna zástupkyňa Žalovaného, JUDr. Carmen Linkeschová vo vyjadrení uvádza, že sa jej žalovaného doposiaľ nepodarilo skontaktovať, s ohľadom na čo sa k žalobe bližšie vyjadria priamo na pojednávaní. Žalovaný mal možnosť vyjadriť sa k žalobe vo vyjadrení a v dôsledku nevyužitia tohto procesného práva by súd nemal prihliadať na akékoľvek ďalšie tvrdenia žalovaného, ktoré vo vyjadrení neuviedol, pokiaľ súdu nepreukáže relevantné a objektívne dôvody svojej nečinnosti. Z vyjadrenia právnej zástupkyne žalovaného však jasne vyplýva, že zo strany žalovaného nejde o pasivitu z dôvodu objektívnej nemožnosti zaobstarať informácie potrebné pre účinné bránenie jeho práv pred súdom, ale o jeho zjavnú a ničím neodôvodnenú nečinnosť, ktorá by podľa názoru žalobcu nemala požívať právnu ochranu. S ohľadom na uvedené má žalobca za to, že pokiaľ žalovaný nepreukáže relevantný dôvod svojej doterajšej nečinnosti v konaní, súd by na jeho ďalšie (doposiaľ neuplatnené) tvrdenia a dôkazy nemal prihliadať.

4. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že žalobca naďalej trvá na tom, že žalovaný nebol oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer. Takéto skončenie považuje za neplatné. Čo sa týka tvrdenia, ktoré uviedol žalovaný na dnešnom pojednávaní, žalobca odmieta, že by žalovaného akýmkoľvek spôsobom šikanoval. Žalobca pristupoval k žalovanému s pochopením a celú vec chcel so žalovaným vyriešiť zákonným spôsobom a tak, aby sa predišlo súdnemu konaniu. Žalovaný bol však pasívny, čo vyústilo do podania žaloby. Žalobca by rád poukázal, že žalovaný na jednej strane tvrdí, že mu zdravotný stav neumožňoval vykonávať prácu vozmajster pre žalobcu, na strane druhej však bol schopný vykonávať, resp. je aj schopný vykonávať montážne stavebné práce. Žalobca má za to, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného nebol jeho zdravotný stav, ale pracovná príležitosť v zahraničí, čo mu zrejme prinieslo vyššiu mesačnú odmenu, akú mal u žalobcu. Žalobca preto žiada súd, aby rozhodol v zmysle petitu uvedeného v žalobe.

5. Právna zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že žalovaný ju informoval o priebehu pracovného pomeru so žalobcom, aj o svojom zdravotnom stave. Po odporúčaní lekára, aby sa liečil, mu bolo odporučené aj, aby skončil pracovný pomer, nakoľko jeho zdravotný stav mu nedovoľoval vykonávať jeho prácu. Žalovaný zaslal žalobcovi návrh na skončenie pracovného pomeru dohodu, čo však žalobca neakceptoval. Žalovaný opätovne navštívil lekára, ktorý mu napísal nález a následne okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom. Potom žalovaný odišiel do zahraničia, takže si nepreberal korešpondenciu, nebol oboznámený s obsahom zásielky zaslanej mu žalobcom. Mal za to, že nález, ktorý predložil, je dostatočný. Až po doručení žaloby sa dozvedel, že pochybil, keď nepredložil lekárky posudok. On nedôveroval zamestnávateľovi, mal za to, že ho šikanoje, keď chce od neho lekárske vyšetrenie, resp. posudok. Neporadil sa s právnikom. Žalovaný stojí si za tým, že nemôže vykonávať prácu, ktorú má vykonávať na základe pracovnej zmluvy. Ponecháva právne zváženie na súd. Čo sa týka vyjadrenia PZ žalobcu, nestotožňuje sa s jeho tvrdením, nie je pravda, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru jej klienta nebol jeho zdravotný stav, ale že by bol motívom jeho odchod do zahraničia za lepším finančným ohodnotením, predsa nemožno porovnávať ťažkú fyzickú prácu v exteriéri za každého počasia s výkonom drobných stavebných prác v interiéri. Určite fyzická náročnosť je rozdielna. Žalovaný nie je uznaný ako ZŤP ani nepoberá invalidné dávky, to znamená, že je nútený pracovať a na svoje živobytie zoháňať finančné prostriedky prácou.

6. Žalovaný na pojednávaní uviedol, že sa chce vyjadriť k svojmu zdravotnému stavu. Zdravotné problémy s kolenami mal asi od 15 rokov. V tom čase denne športoval. Najskôr hádzanú a potom bojové umenie robil. Chodil aj na 15 tréningov do týždňa. Chodil behávať každý deň. Jeho problémy začali pri behu s tým, že začal po 2 km krívať. Lekár mu povedal vtedy, že má preťažené kolena, dal mu lieky s tým, že si má dať pauzu. On si dal pauzu dva mesiace a keď šiel znova behať, zase to isté sa mu stalo. Odvtedy aktívne nešportoval. Vo februári, keď už pracoval pre žalobcu, tak mu nachladli kolena. Vtedy začal chodiť po lekároch, pichali mu injekcie, aj kyselinu hyalurónovú dostal do kolena. Má problémy, keď dlhšie stojí na nohách, keď sa zohýba, aj keď chodí po nerovnej zemi. Stáva sa mu, že keď začne krívať, podlamujú sa mu kolena. Potkne sa aj na rovnej zemi. Preto už nie je schopný pracovať u žalobcu, lebo pracoval tak, že dva metre od neho chodili vlaky. Keby sa potkol, mohlo by to byť pre neho osudné. On vycestoval do zahraničia kvôli práci, kde robil stavebné dokončovacie práce -montovanie regálov do výšky 1,60m, napr. aké sú v obchode Billa. Regále montoval tak, že stál pri tom. Občas sa bolo treba aj zohnúť. Momentálne je živnostník, jeho odborom je stavanie regálov. Nemá ešte konkrétny príjem z tejto činnosti. Sú to len zákazky, mal by ísť pracovať do zahraničia, nie je isté, či bude mať túto prácu. U žalobcu vykonával prácu-kontrola vozňov na železničnej trati. Keď je vlak napr. 600 m dlhý, musí ho prejsť z jednej aj z druhej strany. Sú tam kamene a jemu sa chodí zle aj po rovnej zemi. Pri každom vozni sa treba zohnúť niekoľkokrát. Športujete pasívne, robí bojové umenie jiu-jitsu. Cca. 2x do pol roka sa tomu venuje. Túto prácu, ktorú teraz robí, robí aj jeho priateľka, ktorá meria 1,50 metra a má 60 kg.

7. Súd vykonal dokazovanie vypočutím žalovaného, oboznámením s listinnými dôkazmi predloženými žalobcom a zistil, že:

8. Dňa 26. 1. 2022 uzatvoril žalobca ako zamestnávateľ a žalovaný ako zamestnanec Pracovnú zmluvu, podľa ktorej vykonával žalovaný u žalobcu prácu „Vozmajster - Vozmajster - záloha SP“ s dohodnutým miestom výkonu práce -celý objekt Strediska prevádzky Bratislava a s nástupom do práce dňa 1. 2. 2022. Čas trvania pracovného pomeru bol medzi žalobcom a žalovaným dohodnutý na dobu neurčitú.

9. Dňa 24. 10. 2022 doručil žalovaný žalobcovi list zo dňa 19. 10. 2022 označený ako „Žiadosť o skončenie pracovného pomeru“, ktorým žalovaný požiadal žalobcu o skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou dohodou ku dňu 1. 11. 2022. Ako dôvod žiadosti uviedol zdravotné dôvody na svojej strane. Žalovaný k žiadosti priložil lekársky nález vyhotovený dňa 11. 10. 2022 MUDr. Dušanom Kollárom, PhD., ortopédom, so sídlom ambulancie Družstevná 507, 942 01 Šurany . Z nálezu vyplýva, že žalovaný udával bolesti kolien , kĺbov , bolesti po záťaži, športuje. Lekár odporučil nepreťažovať kolená, kĺby, obmedziť dlhšiu chôdzu , zmenu pracovného zaradenia, kontrola o 2 mesiace.

10. Listom zo dňa 25.10.2022 označeným ako „Odpoveď na žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou“. Žalobca na žiadosť žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov odpovedal tak, že s jeho návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov ku dňu 1. 11. 2022 nesúhlasí, pretože žalovaný ku dňu vypracovania odpovede nepredložil žalobcovi lekársky posudok, ktorý by potvrdzoval dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti žalovaného ako zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu. Zároveň vyzval žalovaného, aby sa podrobil mimoriadnej lekárskej prehliadke pre účely posúdenia, či žalovaný je alebo nie je spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu u žalobcu.

11. Žalovaný si list žalobcu zo dňa 25. 10. 2022 neprevzal v odbernej lehote a žalobcovi sa dňa 23. 11. 2022 vrátil späť ako nedoručený.

12. Listom zo dňa 4. 11. 2022 označeným ako „Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru“, doručeným žalobcovi dňa 7. 11. 2022, žalovaný žalobcovi oznámil, že podľa lekárskeho posudku MUDr. Dušana Kollára zo dňa 11.10.2022 , ktorý preložil žalobcovi dňa 19.10.2022 na pracovisku, nemôže ďalej vykonávať prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Pretože ho v zákonom stanovenej 15-dňovej lehote nepreradili na inú prácu , rozhodol sa tento pracovný pomer skončiť, a tak týmto podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka okamžite končí pracovný pomer zo zdravotných dôvodov.

13. Dňa 7. 11. 2022 doručil žalovaný žalobcovi aj hlásenie o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, z ktorého vyplýva, že žalovaný bol schopný práce počnúc dňom 3. 11. 2022.

14. Žalobca dňa 24. 11. 2022 prerokoval so zástupcami zamestnancov- Základnou organizáciou Odborového združenia železničiarov ZSSK Cargo, stredisko prevádzky Východná 2, Bratislava, neospravedlnené zameškanie absencie v práci zo strany žalovaného v dňoch 3. 11. 2022 až 7. 11. 2022.

15. Listom zo dňa 24. 11. 2022, doručeným žalovanému dňa 30. 11. 2022, označeným ako „Výzva na dokladovanie neprítomnosti v práci“, vyzval žalobca žalovaného na bezodkladné preukázanie (ospravedlniteľných) dôvodov jeho neprítomnosti v práci v období od 3. 11. 2022 do 7. 11. 2022.

16. Dňa 15. 12. 2022 odoslal žalobca žalovanému list zo dňa 6. 12. 2022 označený ako „Odpoveď zamestnávateľa na Váš list označený ako Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru a výzva na úhradu nákladov spojených s prehĺbením Vašej kvalifikácie“, ktorým žalovanému oznámil, že nález nespĺňa zákonom stanovené náležitosti na okamžité skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (resp. na preradenie na inú prácu podľa ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce); okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 4. 11. 2022, doručené žalobcovi dňa 7. 11. 2022, považuje za neplatné; netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní a považuje jeho pracovný pomer ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, t. j. ku dňu 7. 11. 2022, za skončený dohodou (fikcia dohody) v zmysle ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

17. Podľa § 69 ods.1,3 Zákonníka práce ,zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

18. Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

19. Podľa § 78 ods.3 Zákonníka práce ,ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,

c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

20. Na základe prevedeného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie dospel súd k záveru, že žaloba žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zo dňa 4. 11. 2022 doručené žalobcovi dňa 7. 11. 2022 zo strany žalovaného a určenia, že pracovný pomer založený medzi žalobcom a žalovaným pracovnou zmluvou zo dňa 26. 1. 2022 netrvá, je dôvodná.

21. Nebolo sporné, že žalovaný dňa 26. 1. 2022 uzatvoril so žalobcom ako zamestnávateľom Pracovnú zmluvu, podľa ktorej vykonával u žalobcu prácu „Vozmajster - Vozmajster - záloha SP“ s dohodnutým miestom výkonu práce -celý objekt Strediska prevádzky Bratislava a s nástupom do práce dňa 1. 2. 2022. Čas trvania pracovného pomeru bol medzi žalobcom a žalovaným dohodnutý na dobu neurčitú. Listom zo dňa 4. 11. 2022 označeným ako „Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru“, doručeným žalobcovi dňa 7. 11. 2022, žalovaný žalobcovi oznámil, že podľa lekárskeho posudku MUDr. Dušana Kollára zo dňa 11.10.2022, ktorý preložil žalobcovi dňa 19.10.2022 na pracovisku, nemôže ďalej vykonávať prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Pretože ho v zákonom stanovenej 15-dňovej lehote nepreradili na inú prácu, rozhodol sa tento pracovný pomer skončiť, a tak týmto podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka okamžite končí pracovný pomer zo zdravotných dôvodov. Z lekárskeho nález vyhotoveného dňa 11. 10. 2022 MUDr. Dušanom Kollárom, PhD., ortopédom, so sídlom ambulancie Družstevná 507, 942 01 Šurany vyplynulo , že žalovaný udával bolesti kolien, kĺbov, bolesti po záťaži, športuje. Lekár odporučil nepreťažovať kolená, kĺby, obmedziť dlhšiu chôdzu, zmenu pracovného zaradenia, kontrola o 2 mesiace. Žalobca žalovanému list zo dňa 6. 12. 2022 označeným ako „Odpoveď zamestnávateľa na Váš list označený ako Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru a výzva na úhradu nákladov spojených s prehĺbením Vašej kvalifikácie“, žalovanému oznámil, že nález nespĺňa zákonom stanovené náležitosti na okamžité skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (resp. na preradenie na inú prácu podľa ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce); okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 4. 11. 2022, doručené žalobcovi dňa 7. 11. 2022, považuje za neplatné; netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní a považuje jeho pracovný pomer ku dňu doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, t. j. ku dňu 7. 11. 2022, za skončený dohodou (fikcia dohody) v zmysle ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

22. Zákonník práce oprávňuje zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to z dôvodov, ktoré sú taxatívne vymedzené v ust. § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Jedným z dôvodov je aj skutočnosť, že zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, preňho vhodnú prácu. Pre naplnenie uvedeného dôvodu na okamžité skončenie pracovného musí ísť o nepriaznivý zdravotný stav takej intenzity, že z tohto dôvodu by ďalší výkon práce vážne ohrozil zdravie zamestnanca. Uvedené skutočnosti musia jasne vyplývať z lekárskeho posudku, ktorý musí výslovne deklarovať, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. (rozsudok NS SR zo dňa 27. 10. 2005, sp. zn. 3 Cdo 150/2005), Vyžaduje sa teda , aby v čase uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca bol už vydaný lekársky posudok , ktorý jednoznačne deklaruje, že ďalší výkon práce zamestnanca vážne ohrozuje jeho zdravie Oprávnenie zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer vzniká až uplynutím 15-dňovej lehoty po predložení lekárskeho posudku , ak ho dovtedy zamestnávateľ nepreradil na inú vhodnú prácu.

23. Na účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa §69 ods.1 písm. a) ZP je však len taký lekársky posudok , ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia . Takýto stav musí posudok deklarovať.

24. V lekárskom náleze, ktorým žalovaný odôvodňoval naplnenie dôvodu na okamžité skončenie jeho pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, chýba deklarovanie zdravotnej nespôsobilosti žalovaného na ním vykonávanú prácu u žalobcu, MUDr. Kollár sa v ňom vyjadruje iba k aktuálnemu zdravotnému stavu žalovaného. V náleze nie sú uvedené informácie o žalobcovi ako o zamestnávateľovi žalovaného, pracovisku žalovaného, jeho pracovnom zaradení, údaje o faktoroch práce a pracovnom prostredí žalovaného. Z jeho obsahu nie je možné identifikovať činnosti, ktoré nie je žalovaný zdravotne spôsobilý vykonávať a ktoré činnosti naopak vykonávať smie, a preto na jeho základe nie je možné ani posúdiť, na akú pre neho vhodnú prácu by ho mal žalobca preradiť. Aby nález mohol vyvolávať relevantné pracovnoprávne účinky, muselo by v ňom byť tiež uvedené, či je zdravotná spôsobilosť žalovaného na vykonávanie práce obmedzená alebo ju nemôže vykonávať vôbec a či je žalovaný nespôsobilý na výkon práce len dočasne alebo trvalo.

25. Na základe hore uvedeného predmetný lekársky nález zo dňa 11.10.2022 nemožno považovať za lekársky posudok deklarujúci, že žalovaný nemôže ďalej vykonávať svoju prácu u žalobcu bez vážneho ohrozenia zdravia , a na ktorého základe by bol žalovaný oprávnený okamžite skončiť svoj pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Keďže žalovaný nepredložil žalobcovi taký lekársky posudok, ktorý by odôvodňoval jeho preradenie na iný druh práce, resp. okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade, ak by k preradeniu nedošlo, dôvod na okamžité skončenie zo strany žalovaného neexistoval a žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom neplatne, preto súd žalobe žalobcu v tejto časti vyhovel a rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku I. tohto rozsudku .

26. Pracovný pomer strán naďalej trvá len vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Ak netrvá zamestnanec na ďalšom zamestnaní, nastáva, hoci bola právoplatným rozhodnutím súdu vyslovená neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, právna fikcia rozviazania pracovného pomeru dohodou. Pretože zmyslom ustanovení § 77 - 80 Zákonníka práce je upraviť vzťahy účastníkov pracovného pomeru práve v období neistoty o ďalšom trvaní pracovného pomeru, je rozhodujúci stav, aký tu bol v čase vyhlásenia (vydania) rozhodnutia o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tomto čase zamestnanec trval alebo netrval na ďalšom zamestnaní. Len v prípade, že zamestnanec v tomto čase netrval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nastáva právna fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou.

27. Ak zamestnávateľ v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, musí pre vylúčenie právnych následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 4 Zákonníka práce, podať na súde žalobu o neplatnosť tohto okamžitého skončenia, pričom právoplatným rozhodnutím súdu v tomto prípade nastane fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou, ak sa účastníci nedohodnú inak podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Na základe tejto fikcie dohody o skončení pracovného pomeru podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce skončil pracovný pomer dňom, keď sa mal pracovný pomer neplatne skončiť okamžitým skončením pracovného pomeru.

28. Keďže žalobca listom zo dňa 6. 12. 2022 žalovanému oznámil, že netrvá na jeho ďalšom zamestnaní, bolo v jeho záujme, aby súd vyniesol aj výrok, že pracovný pomer zamestnanca ku dňu vyhlásenia rozsudku netrvá a zanikol fikciou skončenia pracovného pomeru dohodou podľa ust. § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. V prípade určovacej žaloby znie žalobný návrh na určenie, že tu právo je alebo že tu právo nie je. Vyhovujúci výrok rozsudku má deklaratórne účinky a určovací rozsudok nie je exekučným titulom, pretože vykonateľnosť nie je vlastnosťou takéhoto rozsudku v zmysle ust. § 232 CSP. Zásadne platí, že rozsudok určuje ne/existenciu práva ku dňu jeho vyhlásenia, teda nie je možné určovať existenciu či neexistenciu práva v minulosti.

29. Aj sám žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe súhlasil s tým, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.01.2022 naďalej netrvá, preto súd na základe hore uvedeného rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku II. tohto rozsudku.

30. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP a žalobcovi, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorej výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok konania,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ nemohol bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).