

Súd: Okresný súd Košice II
Spisová značka: 15Cpr/1/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7215201200
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 03. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Obermanová
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2016:7215201200.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Vierou Obermanovou v právnej veci žalobkyne: B. L., O.. XX.X.XXXX, V. P. Č. L.H. XXX/X, M., právne zast. JUDr. Ing. Michalom Juhásom, advokátom so sídlom Myslavská 644/190/A, Košice, proti žalovanému: H.-F. F. F. E..D., F. F. M. G. V. XXXX, M., C.: XX XXX XXX, právne zast. Iuristico s r.o., Advokátska kancelária, Cimborkova 13, Košice, IČO: 36 588 041, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd u r č u j e, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 8.9.2014 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá.

Nárok žalobkyne v časti o zaplatenie náhrady mzdy súd vylučuje na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o trovách tohto konania.

odôvodnenie:

Žalobou, doručenou súdu 21.1.2015, po jej spresnení na pojednávaní dňa 2.3.2016, sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 8.9.2014 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá. Zároveň si uplatnila náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru v sume priemerného zárobku od 1.12.2014 do času, kedy jej žalovaný umožní pokračovať v práci, aj s bližšie špecifikovaným príslušenstvom v podaní zo dňa 3.9.2015. Súčasne sa domáhala náhrady trov konania.

Žalobu odôvodnila tým, že u žalovaného bola zamestnaná na základe pracovnej zmluvy od 15.3.2006 (do 8.6.2013 zamestnávateľ vystupoval pod obchodným menom X. F. s.r.o.), pracovala na pracovnej pozícii operátor výrobnéj linky, pričom 1.6.2006 a 1.4.2007 na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy došlo k úprave jej mesačnej mzdy. Dňa 8.9.2014 jej zamestnávateľ doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce (ďalej ZP), ktorú zdôvodnil porušením pracovnej disciplíny tým, že žalobkyňa údajne nepreukázala vznik a trvanie prekážky v práci v zmysle § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Žalovaný podľa nej v dôvodoch výpovede uviedol výkladom neexistentnú povinnosť z ust. § 144 ZP, kde špecifikoval porušenie povinnosti žalobkyňou doručiť „Preukaz“ o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej PN) do konca aktuálneho mesiaca. Poukázala na to, že riadne a včas doručila „Potvrdenie o dočasnej PN“ žalovanému, ktorý aj potvrdil nárok na náhradu príjmu od 12.8.2013 do 21.8.2013, z čoho je zrejmé, že o jej prekážke v práci z dôvodu PN bol žalovaný riadne a včas informovaný. PN nebola ošetrojúcim lekárom časovo obmedzená, čo vzhľadom na určenú diagnózu nie je z medicínskeho hľadiska vopred možné určiť, z toho dôvodu objektívne nemohla vedieť, ani oznámiť žalovanému vopred deň skončenia PN. Výklad prezentovaný žalovaným, že porušila povinnosť tým, že neoznámila trvanie PN, je podľa nej v rozpore so ZP, pretože túto povinnosť má zamestnanec len vtedy, ak mu je prekážka v práci vopred známa, t.j. napr. svadba, pohreb a pod. Koniec PN nie je objektívne možné predvídať a tak ho žalobkyňa nemohla žalovanému ani oznámiť.

Následne doručovala „Preukaz o trvaní PN“ v zmysle platnej právnej úpravy každý mesiac príslušnej pobočke Sociálne poisťovne, a.s. Žalovaný jej od 1. apríla 2014 zasielal neplatné oznámenia o porušení pracovnej disciplíny z dôvodu, že „Preukaz“ nedoručila zamestnávateľovi, navyše s odôvodnením, že túto povinnosť má v zmysle § 144 ods. 2 ZP voči zamestnávateľovi, kde poberá dávky počas PN. Uviedla, že zamestnanec nepoberal akékoľvek dávky alebo iné plnenie od zamestnávateľa, ale poberal ich od Sociálnej poisťovne, podľa ktorej interných usmernení žalobkyňa riadne a včas aj odovzdávala uvedený „Preukaz“ o trvaní dočasnej PN, vždy ku koncu kalendárneho mesiaca, o ktorej povinnosti ju informovala Sociálna poisťovňa písomne listom z 5.11.2014. Žalobkyňa po odovzdaní „Preukazu“ Sociálnej poisťovni už ním nedisponovala a tak ho ani nemohla odovzdať zamestnávateľovi, ktorý toto jej konanie následne klasifikoval ako porušenie pracovnej disciplíny. Žalobkyňa ukončila PN dňa 12.8.2014, kedy jej ošetrojúci lekár lekársnym posudkom zakázal - nedoporučil vykonávať prácu operátorky výrobnéj linky a tento lekársky posudok spolu so žiadosťou o preradenie na inú prácu doručila žalobkyňa zamestnávateľovi v deň nástupu do práce 13.8.2014. Žalovaný nekomunikoval preradenie na inú prácu, ani neoznámil ďalší postup pre spôsob preradenia, ale naopak 8.9.2014 predložil žalobkyni výpoveď, ktorú zdôvodňoval opakovaným porušením pracovnej disciplíny, avšak ku dňu výpovede nepomenoval akékoľvek disciplinárne porušenie, argumentoval len minulými upozoreniami, avšak nijako nepomenoval v znení výpovede z pracovného pomeru, v čom spočíta aktuálne porušenie pracovnej disciplíny po doručení neplatných upozornení.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti žalobkyňa mala za to, že okrem hmotnoprávnej neplatnosti danej výpovede nespĺňa táto výpoveď ani formálne náležitosti, nakoľko podľa jej znenia bola žalobkyni daná pre rovnaké porušenie (rovnaký skutok), pre ktorý jej zaslal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny bez toho, aby pomenoval skutok opätovného porušenia pracovnej disciplíny po tomto upozornení. Ak bolo porušením pracovnej disciplíny nedoručenie „Preukazu o trvaní PN na prelome pracovných mesiacov“, kde na toto údajné porušenie pracovnej disciplíny bolo doručené upozornenie zamestnávateľa z 1.8.2014, potom nemôže byť to isté porušenie pracovnej disciplíny (ten istý skutok) aj predmetom výpovede z pracovného pomeru, lebo žalobkyňa ako zamestnanec tak nemala možnosť vykonať akúkoľvek nápravu po údajnom porušení pracovnej disciplíny a predmetnom upozornení, pričom po tomto upozornení bola ukončená jej pracovná neschopnosť k 13.8.2014, t.zn. objektívne už nemohla porušiť po tomto čase vytykanú povinnosť upozornenia a to nedoručiť preukaz o trvaní PN na konci kalendárneho mesiaca (augusta), keďže v tom čase už nebola PN, o čom bol žalovaný ako zamestnávateľ riadne informovaný.

Vzhľadom na uvedený súbeh skutočností žalobkyňa bola toho názoru, že žalovaný ako zamestnávateľ po tom, čo sa dozvedel o nemožnosti žalobkyne pracovať na pracovnej pozícii operátor výroby na základe predloženého lekárskeho posudku, hľadal akýkoľvek spôsob, ako ukončiť s ňou pracovný pomer s minimálnymi nákladmi, preto vytvoril akúsi fikciu porušenia pracovnej disciplíny, kde výpoveď navyše nespĺňa formálne chronologické predpoklady predchádzajúceho upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ ZP, keďže dôvod výpovede, ako aj skutok porušenia pracovnej disciplíny je totožný so skutkom, pre ktorý bolo žalobkyni zaslané upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Od 1.8.2014 (posledné upozornenie pre porušenie pracovnej disciplíny) žalobkyňa ani raz neporušila pracovnú disciplínu a dňa 1.12.2014 doručila zamestnávateľovi Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní, kedy žiadala pridelovať prácu a poskytnúť jej mzdu.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe 25.5.2015 poukázal na to, že podľa tvrdenia žalobkyne nie je porušením povinnosti zamestnanca neinformovanie zamestnávateľa o existencii a predpokladanom trvaní prekážky v práci a jej následné nepreukázanie počas trvania PN. Žalobkyňa tvrdí, že oznámila zamestnávateľovi vznik a dôvod prekážky v práci predložením Potvrdenia o dočasnej PN od 12.8.2013 a rovnako skončenie PN ku dňu 12.8.2014. Žalovaný nespochybnuje tvrdenie žalobkyne, že preukázala žalovanému vznik prekážky v práci, ako aj skutočnosť, že s ohľadom na objektívne danú nemožnosť neoznámila presný deň skončenia PN v čase jej vzniku, to však nemení nič na porušení povinnosti žalobkyne preukázať existenciu a trvanie PN za uplynutý mesiac, resp. upovedomiť zamestnávateľa o pokračovaní PN do budúceho obdobia, pričom poukázal na ust. § 144 ods. 1 veta druhá a ods. 2 ZP, z ktorých podľa neho vyplýva jasná povinnosť zamestnanca v prípade, ak nastane na jeho strane prekážka v práci, ako to bolo v danom prípade, ktorej trvanie do budúca nie je možné presne časovo vymedziť, informovať zamestnávateľa o vzniku a dôvode prekážky v práci a aj o jej predpokladanom trvaní bezodkladne, ako sa dozvie o jej vzniku, aj preukázať zamestnávateľovi prekážku v práci a jej trvanie. Podľa žalovaného táto povinnosť je ďalej špecifikovaná pre zamestnancov aj vo vnútorných

predpisoch žalovaného, konkrétne v článku 25 bod 2 Prevádzkového poriadku, v zmysle ktorého absenciu z dôvodu PN je nevyhnutné zdôvodniť do 36 hodín s doručením potvrdenia na oddelenie LZ s vyznačením trvania absencie. To isté platí pre prípad akéhokoľvek predĺženia. S Prevádzkovým poriadkom bola žalobkyňa riadne oboznámená 13.2.2013. Žalovaný z uvedených ustanovení vyvodil, že z nich nevyplýva len povinnosť zamestnanca informovať zamestnávateľa o dôvode a predpokladanom trvaní prekážky v práci do budúcnosti (o pravdepodobnom trvaní prekážky hovorí zákon logicky najmä z ohľadom na skutočnosť, že v prípade PN spravidla zamestnanec takúto presnú informáciu v čase jej vzniku nemá, keďže potvrdenie o ukončení PN vystavuje ošetrojúci lekár až v deň jej ukončenia), ale zároveň povinnosť zamestnanca preukázať trvanie prekážky v práci spätne za určité obdobie, z toho dôvodu od žalobkyne očakával dôvodne preukázanie dôvodu jej prekážky v práci, vrátane jej trvania spätne, teda vždy ku koncu kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac a nesplnenie tejto povinnosti kvalifikoval ako porušenie pracovnej disciplíny. Ak teda v danom kalendárnom mesiaci žalobkyňa nenastúpila do práce, na konci príslušného kalendárneho mesiaca žalovaný žiadal žalobkyňu preukázať dôvod a trvanie prekážky v práci (teda či dôvodom prekážky bola PN po celý kalendárny mesiac, alebo či PN medzičasom neskončila a nenastali iné prekážky v práci). Žalobkyňa teda nebola vytýkané nepreukázanie existencie a trvania prekážky v práci do budúcnosti a upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny sa zakaždým týkali povinnosti preukázať prekážku v práci za uplynulý mesiac. V tejto súvislosti považoval za potrebné poukázať na skutočnosť, že vyžadovanie preukázania trvania prekážky v práci na strane zamestnanca zo strany zamestnávateľa nie je v žiadnom prípade svojvoľné, či šikanózne. S poukazom na ust. § 141 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj za čas jeho dočasnej PN pre chorobu alebo úraz, podľa žalovaného vyplýva, že primárnym dôvodom, pre ktorý je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi vznik (dôvod a začiatok) a trvanie (spätne) prekážky v práci, je predovšetkým ospravedlnenie jeho neprítomnosti na pracovisku (nie uplatnenie si nároku na náhradu mzdy, či nemocenského). Poukázal v tej súvislosti na povinnosti zamestnávateľa v zmysle ust. § 231 zákona o sociálnom poistení č. 461/2003 Z.z., ďalej zák. č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení, ako aj zák. č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov, podľa ktorých má žalovaný raz mesačne vo forme výkazov a prehľadov zasielať príslušným orgánom verejnej moci údaje o odvodoch na poisťovnícu a daňovej povinnosti, v prípade nesplnenia ktorých môže byť postihovaný finančnou pokutou. V prípade, ak sa v priebehu mesiaca zmení dôvod prekážky v práci na strane zamestnanca, musí takúto skutočnosť zamestnávateľ vo výkazoch a prehľadoch uviesť, aj z uvedených dôvodov musí zamestnávateľ o dôvodoch a trvaní prekážky v práci na strane zamestnanca mať presné a pravidelné údaje vo vzťahu k uplynulému kalendárnemu mesiacu, čo je tak isto zmyslom a účelom ust. § 141 ods. 1 a 2 ZP. S ohľadom na vyššie uvedené povinnosti zamestnávateľa, ako aj na znenie § 144 ods. 2 ZP, je podľa žalovaného zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi dôvod jeho neprítomnosti na pracovisku za predchádzajúce obdobie - kalendárny mesiac, vždy na konci mesiaca, keďže v tomto okamihu má zamestnanec k dispozícii jednoznačnú informáciu o tom, či prekážka v práci z určitého dôvodu trvala po celý kalendárny mesiac alebo len jeho časť, prípadne či dôvod prekážky v práci v priebehu tohto obdobia sa menil. Zamestnávateľ totiž nemá iný zdroj informácie o tejto skutočnosti, len zamestnanca, ktorý je povinný mu túto skutočnosť relevantne oznámiť.

V ďalšej časti vyjadrenia žalovaný poukázal na riešenie tejto situácie z jeho strany neformálne, telefonickou a e-mailovou komunikáciou, ohľadne preukázania dôvodu neprítomnosti žalobkyne na pracovisku a trvania jej PN s tým, že napriek počiatočným pozitívnym reakciám z jej strany, keď spočiatku zasielala potvrdenia o pokračovaní PN (rovňako ako takmer 2000 zamestnancov žalovaného), došlo následne z jej strany k zmene postoja a k odmietnutiu splnenia si povinnosti v zmysle § 144 ZP bez akéhokoľvek rozumného vysvetlenia, či objasnenia dôvodov a na základe týchto skutočností posúdil následne konanie žalobkyne ako opakované porušenie pracovnej disciplíny na jej strane, keď nešlo o jeden skutok trvajúci, ako sa opäť mylne žalobkyňa domnieva a uvádza v bode 2 žaloby, pretože žalobkyňa sa za každý kalendárny mesiac, za ktorý nepreukázala dôvod svojej neprítomnosti na pracovisku, dopustila porušenia pracovnej disciplíny novým skutkom, v dôsledku čoho sa dopustila opakovaného porušenia pracovnej disciplíny tak, ako to predpokladá ust. § 63 ods. 1 písm. e/ ZP. Na opakované porušenie pracovnej disciplíny bola žalobkyňa upozorňovaná v období od marca do júla 2014 celkom 5 x, s výzvou na vyjadrenie sa k vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny, avšak ani k jednému upozorneniu sa nevyjadrila a nevysvetlila svoj odmietavý postoj k splneniu si svojej zákonnej povinnosti. Žalovaný následne argumentoval tým, že zo strany žalobkyne dochádza k zamieňaniu povinností, ktoré má zamestnanec v zmysle ZP voči svojmu zamestnávateľovi v súvislosti s preukázaním prekážky v práci za účelom ospravedlnenia neprítomnosti v práci (§ 141 a 144 ZP), a to bez ohľadu na to, kto za dané obdobie vypláca zamestnancovi príslušné plnenie (náhradu mzdy/nemocenské), s povinnosťami

poistenca v zmysle zákona o sociálnom poistení preukazovať dôvod výplaty nemocenskej dávky Sociálnej poisťovni. Predloženie Preukazu Sociálnej poisťovni však nezabavuje zamestnanca povinnosti preukázať trvanie PN zamestnávateľovi, hoci aj iným spôsobom, než predložením uvedeného Preukazu. Pokiaľ nemala žalobkyňa Preukaz k dispozícii, nakoľko ho odovzdala Sociálnej poisťovni, mohla a mala požiadať svojho ošetrojúceho lekára o vystavenie iného potvrdenia o trvaní PN. Na uvedené napokon nadväzuje aj povinnosť obsiahnutá v § 144 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti povinný potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Uvedené potvrdzuje vo svojom liste z 5.11.2014 aj Sociálna poisťovňa, ktorá sa vyjadruje k povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca preukázať vznik, resp. trvanie dočasnej PN vo vzťahu k Sociálnej poisťovni a to v súvislosti s uplatnením nároku na nemocenské, ale zo stanoviska nemožno žiadnym spôsobom vyvodiť, aby splnením si povinnosti voči Sociálnej poisťovni sa zamestnanec zbavil povinnosti preukázať existenciu (dôvod) a trvanie prekážky v práci na jeho strane zamestnávateľovi na účely ospravedlnenia neprítomnosti na pracovisku. S ohľadom na uvedené dôvody žalovaný dospel k záveru, že pracovný pomer so žalobkyňou bol skončený platne, nakoľko opakovane porušila pracovnú disciplínu v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ ZP, pre ktoré bola v období posledných 6 mesiacov písomne upozornená na možnosť výpovede tým, že opakovane v období od marca do júla 2014 napriek výzvam a upozorneniam zamestnávateľa na konci jednotlivých kalendárnych mesiacov nepreukázala existenciu a trvanie svojej prekážky v práci, čím porušila ust. § 144 ZP v spojení s uvedenými vnútornými predpismi žalovaného. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobkyne o snahe žalovaného ukončiť s ňou pracovný pomer po tom, čo predložila lekársky posudok o strate spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu, žalovaný vykonal posledný prejav svojej ústretovosti a žalobkyni ponúkol preradenie na inú vhodnú prácu, ktorú ponuku však bez uvedenia dôvodu odmietla a napriek tomu trvá na neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru a na ďalšom zamestnávaní. S ohľadom na všetky uvedené dôvody žalovaný navrhol žalobu zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne, prednesom zástupcov účastníkov konania, predloženými a vyžiadanými listinnými dôkazmi a zistil vo veci tento skutkový stav:

Z predloženej pracovnej zmluvy uzavretej dňa 15.3.2006 medzi X. F. F.E..D. (právny predchodca žalovaného) ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom súd zistil, že dňom nástupu žalobkyne do práce bol deň 15.3.2006, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 30.6.2007 so skúšobnou dobou 3 mesiace, na druh práce- operátor výrobnéj linky a miestom výkonu práce bola továreň zamestnávateľa v okolí Košíc a dočasne X. M. O. L. Z. XXX. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.6.2006 sa účastníci dohodli na tom, že pracovný pomer je dohodnutý na dobu neurčitú, následne ďalšou dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.4.2007 došlo k zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou od 1.6.2007 v článku 3 ohľadom mesačnej mzdy a ďalšej mzdovej zložky .

Z predloženého Potvrdenia o dočasnej PN č. 153015, vystaveného dňa 12.8.2013 praktickým lekárom pre dospelých U.. R. V. súd zistil, že žalobkyňa bola neschopná práce od 12.8.2013 pre chorobu, pričom na tomto potvrdení je pečiatka a podpis zamestnávateľa s tým, že zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej PN za obdobie od 12.8.2013 do 21.8.2013. Z ďalšieho Potvrdenia o dočasnej PN č. 153015 je zrejmé, že praktický lekár potvrdil žalobkyni schopnosť práce od 12.8.2014, ktoré bolo doručené tak zamestnávateľovi, ako aj F.G. P., P. M. (podľa prezentačných pečiatok na potvrdení).

Z predloženej odpovede F. P., Ú. X. V., adresovanej žalobkyni z 5.11.2014 vyplynulo, že Potvrdenie o dočasnej PN a Preukaz o trvaní dočasnej PN sú tlačivá, určené Sociálnou poisťovňou na účely uplatnenia nároku na nemocenské a preukázania skutočností rozhodných na posúdenie tohto nároku. II. diel Potvrdenia je Žiadosť o nemocenské a o úrazový príplatok, ktorý zamestnanec odovzdá zamestnávateľovi a v prípade, ak dočasná PN trvá viac ako 10 dní, zamestnávateľ je povinný toto tlačivo postúpiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Pri všetkých ostatných potvrdeniach zákon takúto povinnosť zamestnávateľovi neukladá, t.j. ostatné potvrdenia by mal zamestnanec odovzdať priamo sociálnej poisťovni. Zamestnanec odovzdá zamestnávateľovi Ila. diel Potvrdenia o dočasnej PN, u ktorého si uplatňuje nárok na náhradu príjmu pri dočasnej PN. Dátum ukončenia dočasnej PN je uvedený na IV. diele Potvrdenia, ktoré tlačivo zamestnanec ihneď po skončení dočasnej PN odovzdá zamestnávateľovi a ak dočasná PN trvala viac ako 10 dní, zamestnanec IV. diel Potvrdenia zašle príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne po jeho potvrdení zamestnávateľom. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti vystaví Preukaz o trvaní dočasnej PN v prípade, ak tá pokračuje v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom dočasná PN vznikla. Bez predloženia tohto tlačiva

Sociálna poisťovňa nevyplatí nemocenské za príslušný kalendárny mesiac, t. zn., ak zamestnancovi na prelome mesiaca netrvá nárok na náhradu príjmu pri dočasnej PN, ale plynie mu nárok na nemocenské, lekárom potvrdené tlačivo „Preukaz o trvaní dočasnej PN“ je povinný odovzdať príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Ak to Sociálna poisťovňa vyžaduje, zamestnávateľ je povinný podľa § 231 ods. 1 zák. č. 461/2003 o sociálnom poistení na jednotlivých tlačivách potvrdiť zamestnancovi požadované údaje.

Z predloženého Prevádzkového poriadku žalovaného, konkrétne z článku 25 bod 25.2. vyplýva, že absenciu z dôvodu práceneschopnosti (PN) je nevyhnutné zdôvodniť do 36 hodín s doručením potvrdenia na oddelenie LZ s vyznačením trvania absencie. To isté platí pre prípad akéhokoľvek predĺženia. S týmto Prevádzkovým poriadkom bola žalobkyňa oboznámená dňa 13.2.2013, čo potvrdila aj svojim podpisom na „Protokole plnenia úlohy“. Z ďalšej časti Prevádzkového poriadku, bodu 30.2. vyplýva Postih za porušenie pracovnej disciplíny s tým, že pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny rozhodne príslušný vedúci pracovník o napomenutí pracovníka alebo jeho preradení na inú prácu a súčasne písomne upozorní pracovníka, ktorý porušil pracovnú disciplínu, na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Za sústavné, menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny môže spoločnosť U-Shin dať pracovníkovi výpoveď, len ak bol pracovník v dobe posledných 6 mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. c/ ZP. Medzi dôvodmi, ktoré sa považujú za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, v ďalšej časti bodu 30.2. Prevádzkového poriadku sa uvádzajú okrem iných: neoznámenie prekážok v práci zamestnávateľovi a nedoručenie potvrdenia o PN v stanovenej lehote.

Žalovaný predložil súdu písomné upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP adresované žalobkyni, a to zo dňa 7.4.2014, 6.5.2014, 6.6.2014, 3.6.2014 a 1.8.2014. V upozornení zo 7.4.2014 uvádzal, že žalobkyňa v mesiaci marec sa dopustila konania spočívajúceho v tom, že nedoručila Preukaz o trvaní dočasnej PN, ktorý je povinná doručiť na mzdové oddelenie do konca aktuálneho mesiaca podľa § 144 ods. 2, (bez bližšieho uvedenia predpisu), v ktorom poberá tieto dávky počas PN. V súlade so Zákonníkom práce v platnom znení a platným Prevádzkovým poriadkom spoločnosti H.-F. F. s r.o. klasifikoval žalovaný toto jej konanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň ju upozornil, že ak v lehote 6 mesiacov od doručenia tohto písomného upozornenia opätovne sa dopustí konania, ktorým poruší pracovnú disciplínu u žalovaného, môže byť s ňou skončený pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ ZP. Zároveň ju požiadal, aby sa písomne vyjadrila k tomuto upozorneniu v lehote 3 dní od doručenia upozornenia a v prípade márneho uplynutia stanovenej lehoty bude mať za to, že voči vyššie uvedeným zisteniam nemá námietky. V upozornení zo dňa 6.5.2014 (úplne rovnakého znenia ako zo dňa 7.4.2014), ju upozornil za rovnaké konanie v mesiaci apríl. Dňa 3.6.2014 zaslal jej žalovaný upozornenie totožného znenia s tým, že v mesiaci jún sa dopustila rovnakého konania v tom, že nedoručila „Preukaz o trvaní dočasnej PN“, zároveň o 3 dni na to, 6.6.2014 ju upozornil za totožné konanie v mesiaci máj. Posledným upozornením zo dňa 1.8.2014 apeloval na konanie žalobkyne v mesiaci júl rovnakého skutkového základu, t.j. že nedoručila „Preukaz o trvaní dočasnej PN“. Všetkých uvedených 5 upozornení na porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňa osobne prevzala, čo bolo potvrdené predloženými doručenkami.

Žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu predložila súdu stanovisko z 3.9.2015 k vyjadreniu žalovaného. Poukázala v ňom na skutočnosť, že žalovaný považuje za porušenie pracovnej disciplíny u žalobkyne to, že nezasielala pravidelne mesačne „Potvrdenie“, ktorá sa vydáva na základe zákona o sociálnom poistení zamestnávateľovi, ale priamo Sociálnej poisťovni, pričom argumentuje § 144 ods. 1 ZP, avšak žalobkyňa riadne a včas doručila žalovanému Potvrdenie o dočasnej PN, čo preukazuje tlačivo, kde žalovaný potvrdil nárok na náhradu príjmu od 12.8. do 21.8.2013, z čoho je zrejmé, že o uvedenej prekážke v práci, t.j. PN žalobkyne bol riadne ňou informovaný. Táto PN žalobkyne nebola ošetrovujúcim lekárom časovo obmedzená vzhľadom na určenú diagnózu, čo nie je ani možné vopred z medicínskeho hľadiska určiť, preto žalobkyňa objektívne nemohla vopred oznámiť deň skončenia PN. Túto povinnosť oznámiť trvanie prekážky v práci u zamestnanca platí len vtedy, ak je mu vopred známa, napr. svadba, a pod, čo objektívne nie je možné oznámiť pri PN. Ďalej zdôrazňovala, že povinnosť preukazovať ďalšie pokračovanie PN nie je upravená v ZP, ani v Prevádzkovom poriadku žalovaného, teda nebola jej uložená žiadnym interným predpisom povinnosť predkladať mesačne Potvrdenia o trvaní PN žalovanému a preto nedodržanie tejto domnejšej povinnosti nemožno v žiadnom prípade klásť za vinu zamestnancovi a z takejto domnejšej povinnosti vyvodzovať disciplinárne opatrenia. Pokiaľ ide o formuláciu zdôvodnenia absencie z dôvodu PN v internom predpise žalovaného, tak z

nej nemožno akýmkoľvek výkladom pomenovať povinnosť žalobkyne ako zamestnankyne predkladať mesačne Potvrdenie o ďalšom trvaní PN žalovanému. Žalobkyňa predložila žalovanému preukázateľne Potvrdenie o PN aj s dĺžkou jej trvania na neurčito, z čoho vyplýva, že povinnosť v zmysle ust. článku 25.2. Prevádzkového poriadku splnila a akékoľvek iné ustanovenie v Prevádzkovom poriadku žalovaného nepomenúva iné povinnosti vo vzťahu k preukazovaniu prekážky v práci.

Okrem hmotno-právnej neplatnosti danej výpovede nespĺňa podľa žalobkyne výpoveď ani formálne náležitosti, nakoľko výpoveď podľa jej znenia bola daná žalobkyni pre rovnaké porušenie (rovnaký totožný skutok), pre ktoré jej zaslal žalovaný upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny bez toho, aby pomenoval skutok opätovného porušenia pracovnej disciplíny po tomto upozornení. Opätovne zdôraznila, že ak bolo porušením pracovnej disciplíny nedoručenie „Preukazu“ o trvaní PN na prelome pracovných mesiacov, kde na toto údajné porušenie pracovnej disciplíny bolo doručené „Upozornenie“ zamestnávateľa z 1.8.2014, potom nemôže byť to isté porušenie pracovnej disciplíny (ten istý skutok) aj predmetom výpovede z pracovného pomeru. Žalobkyňa nemala možnosť vykonať tak akúkoľvek nápravu po údajnom porušení pracovnej disciplíny a predmetnom upozornení. Žalobkyňa následne po upozornení z 1.8.2014 ukončila PN k 12.8.2014, t. zn., objektívne už nemohla porušiť po tomto čase vytýkanú povinnosť z upozornenia, teda nedoručiť Preukaz o trvaní PN na konci kalendárneho mesiaca august, lebo v tom čase už nebola PN, o čom bol zamestnávateľ riadne informovaný. Žalovaný tým, že pre totožný skutok porušenia pracovnej disciplíny najprv uložil disciplinárne opatrenie - upozornenie a pre ten istý skutok následne dal žalobkyni výpoveď, porušil tým zásadu a účel upozornenia v tom, aby zamestnanec mal možnosť vykonať nápravu. V tom smere poukázal na rozhodnutie OS Trenčín zn. 15Cpr/6/2013, KS Bratislava zn. 6Co/364/2009 a NS SR 2Cdo/278/2007.

K podaniu žalobkyne z 3.9.2015 predložil aj žalovaný písomné vyjadrenie 23.9.2015, v ktorom potvrdil, že nerozporuje v prípade žalobkyne, že nebolo možné jej trvanie PN vopred vymedziť konkrétnym dátumom. Na tomto podklade však žalobkyňa podľa žalovaného nesprávne vyvodzuje nemožnosť oznámiť a preukázať zamestnávateľovi existenciu a trvanie PN v jednotlivých mesiacoch. Argumentoval opätovne § 144 ods. 1 ZP, ktorý ukladá zamestnancovi povinnosť upovedomiť zamestnávateľa o predpokladanom trvaní prekážky v práci a na ust. § 144 ods. 2 ZP, ktorý ukladá povinnosť trvanie prekážky v práci preukázať. Lehoty a spôsob, ako tak má zamestnanec urobiť, ZP bližšie nešpecifikuje, avšak druhá veta § 144 ods. 2 ZP pre tento účel predpokladá potvrdenie dokladu o existencii prekážky v práci a jej trvaní príslušným zdravotníckym zariadením. Zdôraznil, že vytýkaným porušením pracovnej disciplíny v danom prípade nebola skutočnosť, že žalobkyňa vopred nevymedzila trvanie jej PN konkrétnym dátumom. Výpoveď bola žalobkyni daná pre porušenie povinnosti preukázať prekážku v práci a jej trvanie za obdobie jej PN pri prechode z mesiaca na mesiac. Žalovaný potvrdil, že žalobkyňa oznámila vznik prekážky práci pri začatí jej PN zamestnávateľovi, ale pri jej pokračujúcej neprítomnosti v práci v ďalších mesiacoch žalovaný nemal na základe čoho vedieť, či táto jej prekážka trvá naďalej, alebo sa zmenila na inú prekážku, či dokonca pominula. S istotou žalovaný vedel iba to, že žalobkyňa je dlhodobo v práci neprítomná, pričom s plynúcim časom silneli u žalovaného pochybnosti o pretrvávaní tej istej prekážky v práci a tento stav napriek opakovaným upozorneniam trval po celý čas neprítomnosti žalobkyne v práci až do predloženia Potvrdenia o ukončení jej PN. Názor žalobkyne, že iba včasné a riadne informovanie zamestnávateľa o existencii a trvaní prekážky v práci na strane zamestnanca, predloženie tlačiva o ukončení PN s odstupom 12 mesiacov od jej vzniku, je v rozpore s cit. ustanoveniami ZP a v neposlednom rade aj s povinnosťami zamestnávateľa v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia (zasielanie pravidelných mesačných výkazov poistného). Poukázal na znenie § 231 ods. 1 písm. f/ zák. č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a z neho vyplývajúce povinnosti zamestnávateľa predkladať výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac v členení na jednotlivých zamestnancov a.t.d. a predkladať na výzvu organizačnej zložky Sociálnej poisťovne podklady na zistenie správnej sumy poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie. Vychádzajúc z týchto povinností a správneho vyplnenia mesačného výkazu a správneho odvodu poistného žalovaný ako zamestnávateľ bol toho názoru, že musí s aktuálnosťou pre príslušný mesiac poznať u zamestnanca neprítomného v práci dôvod jeho neprítomnosti a jeho trvanie s presnosťou na počet kalendárnych dní, lebo tieto majú zásadný vplyv na riadne splnenie povinnosti vykazovať a odvádzať poistné v správnej výške a členení, inak následky porušenia týchto povinností majú závažný dopad pre zamestnávateľa (pokuty, penále, .), práve preto je podľa ust. článku 25.2. Prevádzkového poriadku povinnosťou zamestnanca zdôvodniť absenciu s vyznačením jej trvania aj v prípade jej predĺženia. Zamestnávateľ na prelome mesiacov dôvodne od svojich zamestnancov, ktorých PN prechádza z mesiaca na mesiac, vyžaduje preukázanie trvania

ich PN, napr. preklenovacím lístkom alebo iným potvrdením od lekára, aby na ich podklade si splnil svoje odvodové a oznamovacie povinnosti na poisťovní svojich zamestnancov a zároveň s uplynutým mesiacom posúdil dôvod neprítomnosti zamestnanca v práci. Tvrdil, že práve tzv. preklenovací lístok (jeho kópia, resp. iný Preukaz o trvaní PN) pri trvaní a prechode tejto prekážky z mesiaca na mesiac je prostriedkom, ako zamestnanec splní svoju povinnosť vo vzťahu k zamestnávateľovi, aj pokiaľ ide o preukázanie existujúceho trvania PN za uplynulý mesiac, aj pokiaľ ide o oznámenie jej trvania do ďalšieho mesiaca vopred a bez potreby presného časového vymedzenia konkrétnym budúcim dátumom. Žalovaný nespochybňoval povinnosť zamestnanca v prípade, ak PN prechádza z jedného mesiaca do druhého zasielať tzv. preklenovací lístok Sociálnej poisťovni za účelom výplaty nemocenskej dávky, avšak splnením tejto povinnosti vo vzťahu k Sociálnej poisťovni nie je dotknutý zamestnávateľ z pozície jemu vlastného posudzovania ospravedlniteľnosti neprítomnosti zamestnanca v práci, dôvodu jeho neprítomnosti a v neposlednom rade plnenia si svojich povinností v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia. Z týchto dôvodov je opodstatnené existenciu a trvanie prekážky v práci za uplynulý mesiac preukázať minimálne v posledný deň mesiaca, preto bolo povinnosťou žalobkyne (bez ohľadu na objektívnu možnosť, či nemožnosť stanoviť dobu jej liečenia), urobiť tak bez zbytočného odkladu od skončenia uplynulého mesiaca.

Za zavádzajúce považoval tvrdenie žalobkyne o neurčitosti povinnosti zamestnanca preukazovať trvanie prekážky v práci za uplynulý mesiac, ktorá povinnosť vyplýva z § 144 ods. 1, 2 ZP, ako aj čl. 25 bol 25.2. Prevádzkového poriadku žalovaného, o ktorej povinnosti vedela, nakoľko spočiatku trvanie svojej PN uvedeným spôsobom aj preukazovala. Žalovaný spomenul, že pracovný pomer žalobkyne trval u žalovaného od r. 2006, že prekážky v práci na jej strane boli veľmi častým javom, vyskytujúcim sa bez akýchkoľvek pochybností o potrebe a náležitosti ich preukazovania aj v rámci preklenovacieho obdobia z mesiaca na mesiac, kedy takýmto spôsobom preukazovala žalobkyňa trvanie prekážky v práci, napr. v r. 2012. Opätovne poukázal na to, že na žiadne z upozornení zasielaných v priebehu mesiacov marec až júl 2014 žalobkyňa nijakým spôsobom nereagovala a možnosť skončenia pracovného pomeru ignorovala. Poukázal aj na to, že rozhodnutie NS SR zn. 2Cdo/278/2007, na ktoré poukazovala žalobkyňa, s predmetnou vecou nijako nesúvisí, nakoľko označuje za priečiace sa ochrane slabšej strany skončenie jedného pracovného pomeru dvoma alebo viacerými výpoveďami.

Zo svedeckej výpovede žalobkyne vyplynulo, že v spoločnosti žalovaného bola zamestnaná od 15.3.2006 vo funkcii operátor výrobných linky, táto práca ju bavila, nikdy nemala s výkonom zamestnania problém. Dňa 12.8.2013 pre zdravotné problémy navštívila svojho praktického lekára U. V., ktorý ju uznal dočasne PN, vystavil jej tlačivá predpísané Sociálnou poisťovňou, na ktorých je poučenie, ako je potrebné s nimi nakladať, z ktorého poučenia aj vychádzala a diel Ila, Potvrdenia o dočasnej PN odovzdala zamestnávateľovi v ten deň, keď sa stala práceneschopnou, pričom aj ústne oznámila pracovníčke na mzdovom oddelení, že dočasná PN bude trvať dlhšie, nakoľko jej hrozila operácia krčnej chrbtice a jej odovzdala žiadosť o nemocenské a náhradu príjmu. Následne pol roka sa nič nedialo, bola na PN, chodila na odborné ortopedické a neurologické vyšetrenia, obstruky, infúzie, nebola hospitalizovaná, ale v domácom liečení. V marci 2014 potrebovala Potvrdenie o príjme zo zdaniteľných príjmov, aby mohla podať daňové priznanie, preto kontaktovala telefonicky zamestnávateľa cez mzdové oddelenie, kde jej pracovníčka oznámila, že zasielali zamestnancom potvrdenia, pozrie sa a dá jej vedieť, potom jej pani M. oznámila, že pol roka je dočasne PN a ani raz jej nedoniesla Preukaz o trvaní dočasnej PN a ak ho žalobkyňa nepredloží, tak ona jej nepošle potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za r. 2013, takže podľa nej podmieňovala vydanie požadovaného tlačiva doložením Preukazu o trvaní dočasnej PN. V tom duchu pokračovala medzi nimi aj e-mailová komunikácia, následne išla na Sociálnu poisťovňu a požiadala ich o vydanie Preukazu o trvaní dočasnej PN, ktoré tlačivo vystavuje lekár na konci každého mesiaca pre Sociálnu poisťovňu, kde toto žalobkyňa aj pravidelne odovzdávala každý mesiac. Pracovníčka Sociálnej poisťovne jej vysvetlila, že Preukaz o trvaní dočasnej PN jej nemôže vydať, pretože na základe tohto preukazu jej Sociálna poisťovňa vypláca nemocenské dávky, pričom aj na tomto Preukaze je poučenie o tom, že je potrebné ho odovzdať pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vykonáva nemocenské úrazové poistenie a bez jeho odovzdania nebudú dávky vyplatené. Teda pracovníčka Sociálnej poisťovne potvrdila žalobkyňi, že konala správne, ak Potvrdenie vystavené lekárom odovzdala Sociálnej poisťovni, pretože ak by tak nekonala, pozastavili by jej výplatu nemocenskej dávky. Informovala ju o možnosti vyžiadať si fotokópiu, na ktorej vydanie má poisťovňa lehotu 30 dní, z toho dôvodu nežiadala o vyhotovenie duplikátu Potvrdenia, ale vydala jej Sociálna poisťovňa potvrdenie o tom, že dočasná PN trvá 24.3.2014, že k 28.2.2014 taktiež dočasná PN trvala, toto potvrdenie naskenovala, pretože iné potvrdenie nemala a zaslala ho na mzdové oddelenie

žalovaného p. Kocákovej, čo jej oznámila v e-maile, aj telefonicky. Následne na to začiatkom apríla 2014 jej prišlo upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a ešte predtým, keď poslala potvrdenie zo Sociálnej poisťovne zamestnávateľovi, požiadala p. M., aby jej zaslala zadržované potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za r. 2013, na čo reagovala e-mailom, že potvrdenie nebolo zadržované, že sa ho snažili doručiť, ale si ho neprevzala a vrátilo sa im späť. Zároveň uvedená pracovníčka žalovaného požiadala žalobkyňu, že pokiaľ bude naďalej dočasne PN, aby jej Preukaz o trvaní dočasnej PN zasielala do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, alebo doručovala, nehovorila akou formou, či postačuje kópia a tak žalobkyňa bola pred výberom, či bude tieto potvrdenia predkladať Sociálnej poisťovni na sociálnu dávku, alebo ho predloží zamestnávateľovi a nedostane nič. Postupovala teda v zmysle poučenia na predpísanom tlačive s tým, že je ho potrebné po podpísaní predložiť Sociálnej poisťovni. Nikto od zamestnávateľa sa jej nepýtal ani raz, či Preukaz o trvaní dočasnej PN má a keď ho nemala, pretože ho odovzdala koncom každého mesiaca Sociálnej poisťovni, nemohla ho ani predložiť zamestnávateľovi. Aj keď ju zamestnávateľ upozornil na porušenie pracovnej disciplíny písomne od marca do júla 2014 z dôvodu, že neodovzdala Preukaz o trvaní dočasnej PN, nešpecifikoval podľa nej, v zmysle ktorého zákona má takú povinnosť, len uviedol § 144 bez bližšieho označenia zákona. Vyjadrila názor, že zamestnávateľ mal kontaktovať Sociálnu poisťovňu a vyžiadať si Potvrdenie, resp. Preukaz o trvaní dočasnej PN žalobkyne. Ona oznámila pracovníčke žalovaného p. M., že tlačivo, ktoré od nej požadovala, nemá k dispozícii z dôvodu, že ho odovzdala Sociálnej poisťovni. Každý mesiac to od nej požadovala telefonicky a až v deň skončenia PN 12.8.2014 predložila vystavený IV. diel potvrdenia o PN - hlásenie zamestnávateľovi o skončení dočasnej PN, kedy sa rovnako riadila poučením na tomto tlačive. Trvala na tom, že aj písomne, listom z 25.11.2014 jej oznámili z Ústredia Sociálnej poisťovne z Bratislavy, že Preukaz o dočasnej PN vystaví poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v prípade, ak dočasná PN pokračuje v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla a bez predloženia tohto tlačiva príslušná pobočka Sociálnej poisťovne nevyplatí nemocenské.

V rámci svojej výpovede pred súdom žalobkyňa uviedla, že ešte pred ukončením PN vystavil jej ošetrojúci lekár U.. V. na základe lekárskeho správy posudok o tom, že nie je spôsobilá vykonávať doterajšiu prácu operátora výroby zo zdravotných dôvodov, žalovaný ako zamestnávateľ ju poslal na základe toho k poskytovateľovi zdravotnej služby, kde jej vystavili rovnako potvrdenie o nespôsobilosti pracovať ako operátor výrobných linky, na to zamestnávateľ sa chcel s ňou dohodnúť na skončení pracovného pomeru dohodou. Dohodla si aj stretnutie F. U.. B., kde jej bola ponúknutá dohoda so spätným dátumom bez uvedenia dôvodu, preto ju odmietala podpísať, opätovne navštívila Sociálnu poisťovňu, kde jej bolo oznámené, že u žalovaného už nepracuje, lebo bola odhlásená k 19.8.2014, čiže s ňou skončili pracovný pomer bez toho, aby uviedli dôvod, preto kontaktovala mzdové oddelenie žalovaného 20.8.2014, kde jej oznámili, že došlo k omylu, opäť ju vyzvali dostaviť sa k zamestnávateľovi s tým, že sa dohodnú. Dostavila sa na stretnutie opätovne s p. Hronským 27. alebo 28.8.2014 a všetky tie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny mu hodila na stôl, aby sa vyjadril, o čo sa snažia, ak ju týrajú upozoreniami pol roka a potom jej ponúknu dohodu so spätným dátumom a napriek tomu, že dohodu nepodpísala, tak ju surovo vyhodili, pričom p. Hronský, zastupujúci manažérku ľudských zdrojov u žalovaného jej nespomínal výpoveď a nevedel sa k tomu vyjadriť. Zamestnávateľ ju následne kontaktoval, dohodli si stretnutie 8.9.2014, ktoré sa konalo už aj za účasti U.. F. R. P.. B. ako svedkov, aj za účasti odborov, kde jej ponúkli iný druh práce - triedenie komponentov, ktorú prácu neprijala, pretože išlo o 3-zmennú prevádzku a ona nebola spôsobilá ani na nočnú prácu. Odmietla im podpísať doklad, na ktorom bolo uvedené, že súhlasí s preradením. Priamo na pracovisku jej odovzdali výpoveď s tým, aby sa vyjadrila k porušovaniu pracovnej disciplíny a vyjadrila sa vtedy aj pred zástupcami odborov, že nebolo jej povinnosťou odovzdávať Preukaz o trvaní dočasnej PN zamestnávateľovi, ale Sociálnej poisťovni, preto tak aj postupovala. Prevzatie výpovede podpísala, avšak uviedla, že s ňou nesúhlasí, nakoľko jej povinnosťou bolo tlačivo o PN predkladať Sociálnej poisťovni a kópiu nikto od nej nežiadal. Výpoveď jej dali len prečítať, vzali ju späť a až na druhý deň kontaktovala Mgr. B. a dostavila sa prevziať písomne výpoveď. Na objasnenie tvrdenia zamestnávateľa, že v r. 2012 počas trvania dočasnej PN odovzdávala riadne zamestnávateľovi Preukaz o trvaní dočasnej PN, tak čo jej bránilo neodovzdať ho v priebehu r. 2014, žalobkyňa uviedla, že predtým pracovníčka mzdového oddelenia požiadala ju jasne o naskenovanie tohto Preukazu, ale keďže požadoval zamestnávateľ od nej originál tohto Preukazu a ten nemala, lebo ho odovzdala Sociálnej poisťovni, preto ho ani nemohla predložiť zamestnávateľovi. Podala aj trestné oznámenie za ohováranie na neznámeho páchatela koncom októbra 2014, nakoľko zamestnávateľ podľa Sociálnej poisťovne nemá právo požadovať tento Preukaz o trvaní dočasnej PN a uzavreli to s tým, že zamestnávateľ súhlasil s argumentáciou žalobkyne s tým rozdielom, že nežiadali originál Preukazu, ale fotokópiu. Poukázala na e-mailovú komunikáciu, kde ju žiadala p. M. o Preukaz

o trvaní dočasnej PN. Aj vo vytýkacích listoch nikdy nikto od nej nepožaloval fotokópiu Preukazu o trvaní dočasnej PN. Tvrdila, že upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny jej boli zasielané poštou a nereagovala na nich z dôvodu, že neuviedli, aký zákon mala porušiť a na Sociálnej poisťovni jej predložili iný zákon, podľa ktorého bola povinná im predložiť Preukaz. Po skončení PN 12.8.2014 už do práce nenastúpila, pretože mala prekážku v práci na strane zamestnávateľa, keďže jej neponúkol takú prácu, ktorú by mohla vykonávať a doposiaľ do zamestnania nenastúpila, ani ju nevyzvali na nástup do práce, len trvali na výpovedi. Výpoveď považovala za neplatnú, pretože nebola jej daná dôvodne, keď neporušila pracovnú disciplínu a tak isto za porušenie pracovnej disciplíny dostala aj vytýkací list. Najprv jej dali upozornenie, že ak v priebehu 6 mesiacov zopakuje svoje konanie, tak jej môžu dať výpoveď a ona žiadnym spôsobom už neporušila pracovnú disciplínu a v priebehu augusta 2014 odovzdala zamestnávateľovi doklad, ktorým preukázala skončenie PN.

Čo sa týka porušovania pracovnej disciplíny na pracovisku, žalobkyňa sa vyjadrila, že iba raz v r. 2006 dostala upozornenie kvôli fajčeniu počas pracovnej doby a opusteniu pracoviska a nikdy viac sa to nezopakovalo. Zamestnávateľ bol s ňou spokojný, vykonávala aj team lídra na výrobnnej linke, avšak po nástupe z rodičovskej dovolenky mala dopravnú nehodu a bola dlhodobo PN. Naďalej trvala na tom, že preukázala zamestnávateľovi vznik prekážky v práci tým, že mu predložila Potvrdenie o vzniku PN, následne predložila aj Potvrdenie o trvaní PN zo Sociálnej poisťovne z 24.3.2014 a potom odovzdala doklad o skončení PN od lekára.

Na otázky právneho zástupcu žalovaného žalobkyňa potvrdila, že prvé Potvrdenie o trvaní dočasnej PN jej vystavili v Sociálnej poisťovni v marci 2014 a poslala ho e-mailom na mzdové oddelenie P. M.. Následne aj v apríli 2014 si ofotila Preukaz o trvaní dočasnej PN a naskenovaný zaslala opäť p. Kocákovovej a ten sa jej vrátil späť ako nedoručený. Vysvetlila si to tak, že ak nezašle zamestnávateľ originál dokladu, tak to bude vždy brať za porušenie pracovnej disciplíny a ona originál nemala, lebo ho odovzdala vždy Sociálnej poisťovni. Žalobkyňa však trvala na tom, že Preukaz nemala a keď sa aj snažila ho doručiť e-mailom, aj tak jej prišiel vytýkací list a originál dokladu nemala. Uvedené tvrdenia nenamietal žiadnym spôsobom právny zástupca žalovaného a potvrdil, že zamestnávateľ obdržal od nej Preukaz o trvaní dočasnej PN a v tej súvislosti práve poukázal na to, že za toto obdobie ani nedostala žalobkyňa vytýkací list.

Z obsahu predloženej výpovede žalovaného danej žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce (bez uvedenia dátumu) je zjavné odôvodnenie, že...“ v dňoch 1.8.2014 sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny tým, že za obdobie jej neprítomnosti v práci od 12.8.2013 do 11.8.2014 nepreukázala svojmu zamestnávateľovi prekážku v práci na jej strane a jej trvanie. Svojho zamestnávateľa zároveň neupovedomila o prekážke v práci na jej strane a o jej predpokladanom trvaní, ani nepožiadala o poskytnutie pracovného voľna. V ďalšej časti výpovede poukazuje žalovaný na § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a Prevádzkového poriadku s tým, že žalobkyňa je povinná prekážku v práci a jej trvanie preukázať svojmu zamestnávateľovi, nedodržanie tejto povinnosti je považované za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré je dôvodom pre skončenie pracovného pomeru, že v predchádzajúcom období žalobkyňu opakovane písomne upozorňoval na porušovanie pracovnej disciplíny v súvislosti s ktorým bola upozornená na možnosť výpovede, a to listom zo 7.4.2014, 6.5.2014, 3.6.2014, 6.6.2014 a 1.8.2014, ktorého porušenia sa dopustila tým, že nedoručila Preukaz o trvaní dočasnej PN, ktorý je povinná doručiť na mzdové oddelenie do konca aktuálneho mesiaca a preto jej konanie považuje zamestnávateľ za porušenie pracovnej disciplíny, pretože jej povinnosťou v zmysle § 144 ZP je včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, ak je prekážka v práci vopred známa. Inak je povinná upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Výpoveď teda bola daná v súlade s poukazom na § 63 ods. 1 písm. e/ ZP, nakoľko sa žalobkyňa dopustila menej závažného porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s ktorým bola v posledných 6 mesiacoch písomne upozornená na možnosť výpovede. Ďalšia časť výpovede obsahuje údaje ohľadne výpovednej doby. Na zadnej strane výpovede je pečiatka zamestnávateľa s podpisom F., pričom v kolónke zamestnanec je rukou dopísané: odmieta podpísať, 8.9.2014 o 11.20 hod., ďalej sa uvádza: bolo prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 8.9.2014 o 10.40 hod. a za zástupcov zamestnancov sú tam uvedené a podpísané B. M. R. R. Á., R. R. F. Ľ. B..

Na fotokópii výpovede predloženej súdu od žalovaného je ešte uvedené, že žalobkyňa prevzala osobne výpoveď 9.9.2014, čo potvrdila svojím podpisom.

Takto zistený skutkový stav súd právne posúdil najmä podľa týchto ustanovení zákona:

Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce (ZP) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b/ ZP, odo dňa , keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 písm. a/, b/, c/ ZP zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Podľa § 144 ods. 1, 2 ZP ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

Pracovná disciplína je súhrn právnych povinností zamestnanca, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy a pracovného, či iného poriadku, zo všeobecne záväzných právnych predpisov, s ktorými bol oboznámený. Zavinené nesplnenie, či porušenie takejto povinnosti má potom za následok porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže zamestnávateľ postihnúť niektorým zo zákonom stanovených spôsobov. V prípade menej závažného porušenia pracovnej disciplíny je hmotnoprávnou podmienkou výpovede písomné upozornenie zamestnávateľa v predchádzajúcich 6 mesiacoch dané zamestnancovi v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny. Vždy je potrebné prihliadať na osobu zamestnanca, dôležitosť ním vykonávanej práce, intenzitu, charakter, následky porušenia povinnosti a na všetky okolnosti konkrétneho prípadu.

Súd zameral dokazovanie na zisťovanie všetkých podstatných skutočností, ktoré boli významné z hľadiska hmotnoprávneho posúdenia veci, keď v konaní bolo potrebné skutkovo ustáliť, či sa žalobkyňa dopustila takého konania, pre ktoré s ňou žalovaný skončil pracovný pomer, či sa týmto konaním napriek tomu, že už bola v súvislosti s nedoručením Preukazu o trvaní dočasnej PN do konca aktuálneho mesiaca písomne upozornená na porušenie pracovnej disciplíny (ktoré v upozornení klasifikoval žalovaný na rozdiel od výpovede ako závažné porušenie pracovnej disciplíny) a na možnosť výpovede a či toto konanie dosiahlo intenzitu menej závažného porušenia, pre ktoré mohol žalovaný pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou.

V preskúmvanej veci súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov, alebo z prednesov účastníkov, či z obsahu spisu vyplynuli a prihliadol na rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané a tieto dôkazy hodnotil vo vzájomnej súvislosti v zmysle ust. § 132 O.s.p. z hľadiska ich závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti a dospel k skutkovému záveru o tom, že žalobkyňa sa nedopustila takého konania, ktoré jej bolo žalovaným kladené za vinu vo výpovedi z pracovného pomeru, t.j. aby dňa 1.8.2014 porušila pracovnú disciplínu takým spôsobom, že od 12.8.2013 do 11.8.2014 nepreukázala žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi prekážku v práci na jej strane a jej trvanie, zároveň že neupovedomila zamestnávateľa o tejto prekážke v práci a jej predpokladanom trvaní, ani nepožiadala o poskytnutie pracovného voľna, preto skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP je potrebné považovať za neplatné a pracovný pomer medzi účastníkmi za trvajúci.

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že počas ich pracovného pomeru v čase od 12.8.2013 do 12.8.2014 bola žalobkyňa uznaná praktickým lekárom za dočasne PN, že túto prekážku v práci žalovanému ako zamestnávateľovi riadne a včas preukázala, čo preukazuje tlačivo, kde žalovaný potvrdil jej nárok na

náhradu príjmu od 12.8. do 21.8.2013, z čoho je zrejmé, že o uvedenej prekážke v práci, t.j. PN žalobkyne bol riadne ňou informovaný. Nie je preto zodpovedajúce pravde tvrdenie vo výpovedi, aby nepreukázala žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi prekážku v práci (jej vznik) na jej strane. Možno prisvedčiť žalobkyňu v tom, že prekážku v práci (PN) bola ňou zdôvodnená a podložená dokladom „Potvrdením o dočasnej PN“ od lekára o jej vzniku, ako aj o jej zániku. Rovnako nepovažoval súd za sporné zo zhodných prejavov účastníkov tú skutočnosť, že žalobkyňa doručila žalovanému v priebehu trvania prekážky v práci, a to v marci 2014 Potvrdenie o trvaní dočasnej PN, ktoré jej vystavili v Sociálnej poisťovni, poslala ho e-mailom na mzdové oddelenie žalovaného p. M. podľa jej pokynu a následne aj v apríli 2014 zaslala naskenovaný Preukaz o trvaní dočasnej P. P. M. a ten sa jej vrátil späť ako nedoručený. Z toho je možné vyvodiť, že aj trvanie prekážky v práci žalobkyňa zamestnávateľovi preukázala a splnila teda povinnosť preukázať zamestnávateľovi vznik a trvanie prekážky v práci, ako to ukladá zamestnancovi ust. § 144 ods. 2 ZP.

PN je tiež prekážkou v práci, o ktorej je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa bez zbytočného odkladu. Upovedomenie musí zamestnanec preukázať. ZP však neustanovuje formu takéhoto upovedomenia, preto je na zamestnávateľovi, aby si sám v interných predpisoch upravil bližšie, akou formou, akým spôsobom alebo v akej lehote (ktorých obsah a spôsob zasielania určí) má zamestnanec upovedomiť zamestnávateľa o začatí, ukončení, či trvaní PN a ak túto lehotu nedodrží, že sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, pričom zamestnanci sú o tejto skutočnosti poučení. Pokiaľ ide o povinnosť predkladať potvrdenie aj o predĺžení, alebo pokračovaní PN, žalovaný poukazoval na článok 25 bod 25.2. Prevádzkového poriadku zo dňa 9.4.2009, v zmysle ktorého absenciu z dôvodu PN je nevyhnutné zdôvodniť do 36 hodín s doručením potvrdenia na oddelenie ľudských zdrojov s vyznačením trvania absencie. To isté platí pre prípad akéhokoľvek predĺženia. Takže podľa žalovaného by zamestnankyňa mala, aj keď tá prekážka v práci naďalej trvá a predlžuje o ďalší mesiac, predkladať aj toto predĺženie na mzdové oddelenie do konca aktuálneho mesiaca. Takúto povinnosť od žalobkyne zamestnávateľ preto mohol vyžadovať, bola o tomto oboznámená, najneskôr telefonicky a potom ešte aj písomne s tým, že stále sa jej zdôrazňovalo, že to zamestnávateľ považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

Výpoveď bola podľa žalovaného daná žalobkyňi pre porušenie povinnosti preukázať prekážku v práci a jej trvanie za obdobie jej PN pri prechode z mesiaca na mesiac, podľa doplnenia v konaní za každý kalendárny mesiac, resp. za uplynulý mesiac spätne. Súd sa stotožňuje s argumentáciou žalobkyne, že povinnosť preukazovať ďalšie pokračovanie PN nie je upravená v ZP, ani v Prevádzkovom poriadku žalovaného, teda nebola jej uložená žiadnym interným predpisom povinnosť predkladať mesačne Potvrdenia o trvaní PN žalovanému a preto nedodržanie tejto domnejšej povinnosti nemožno v žiadnom prípade klásť za vinu zamestnancovi a z takejto domnejšej povinnosti vyvodzovať disciplinárne opatrenia. Nie je totiž v Zákonníku práce uvedené, že trvanie PN sa preukazuje k prvému dňu v mesiaci a ani spôsob tam nie je uvedený, že sa to preukazuje Preukazom o trvaní dočasnej PN. Kedy mala žalobkyňa oznámiť to trvanie PN, časovo nie je vymedzené (určené) ani v ZP, ani v Prevádzkovom poriadku (PP) žalovaného. Rovnako podľa názoru súdu ZP, ani PP nikde nevyžaduje, aby opakovane mal zamestnanec preukazovať trvanie PN. Doklad o PN vystavuje lekár, nie zamestnanec a ak PN nie ohraničená časovo, t. zn. trvá, neskončila jej táto prekážka v práci a len lekár ju môže ukončiť. Nemohla žalobkyňa pri PN preukazovať dĺžku jej trvania, lebo nemohla vedieť, ako dlho bude trvať jej PN, čo nevie objektívne ani lekár stanoviť. Predpoklad trvania PN je niečo do budúca stanoviť a ona sama to objektívne nemohla vedieť. Žalobkyňa nepochybne predložila žalovanému Potvrdenie o dočasnej PN v čase jej vzniku, preukázala aj trvanie PN v marci a apríli 2014, t.j. oznámila zamestnávateľovi aj trvanie prekážky v práci z dôvodu trvajúcej PN a nie je žiadnym predpisom jej právnou povinnosťou preukazovať trvanie PN opakovane. Pokynom, resp. výzvou zamestnankyne mzdovej učtárne žalovaného P. M. na predloženie Preukazu o trvaní dočasnej PN nemôže zamestnávateľ založiť nejakú právnou (pracovnú) povinnosť, ktorú predtým žalobkyňa ako zamestnanec nemala, nebola nikde stanovená v právnom predpise, či už v ZP, alebo v PP žalovaného, t.j. povinnosť v mesačných frekvenciách predkladať doklad o trvaní PN. Je to len predstava zamestnávateľa a nie právna povinnosť, ktorá nebola upravená ani zákonom, ani PP. Kedy mala predkladať žalobkyňa doklad o trvaní jej PN, nie je stanovené a z toho dôvodu legitímnou požiadavkou žalovaného by to bolo len v prípade, ak by si to jasne upravil vo vnútornom predpise ako zamestnávateľ, k čomu nedošlo, aby bolo preukázané porušenie nejakej stanovenej pracovnej povinnosti a nemožno preto považovať za porušenie povinnosti, ak nepredkladala žalobkyňa doklad o trvaní jej PN mesačne do konca aktuálneho mesiaca, ak to zákon, ani iný predpis nestanovuje. Súd poukazuje na to, že v PP žalovaného v čl.30 bod 30.2 sa za sústavné menej závažné

porušenie pracovnej disciplíny môže dať výpoveď, len ak bol pracovník v dobe posledných 6 mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. c/ZP, nie podľa písm. e/ ZP, s poukazom na ktoré boli dané upozornenia žalobkyni. Taktiež nie je považované za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v PP to, čo sa vytyka žalobkyni vo výpovedi- nepreukázanie prekážky v práci a jej trvanie a nepožiadanie o poskytnutie pracovného voľna.

Súd sa stotožnil aj s argumentáciou žalobkyne, že výpoveď trpí formálno-právnymi nedostatkami, neurčitostou, že dôvod výpovede nie je porušením pracovnej disciplíny (nedoručovanie Preukazov o trvaní dočasnej PN každý mesiac), nakoľko žiaden interný právny predpis, ani ZP neukladá túto povinnosť zamestnancovi a napokon že výpoveď bola daná žalobkyni pre ten istý (totožný) skutok, pre ktorý jej už bolo uložené upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z 1.8.2014, pričom 2 sankcie za jedno porušenie pracovnej disciplíny nie je možné uložiť. Podľa názoru súdu žalovaný v 5 upozorneniach vytkol žalobkyni viac skutkov, ale totožného obsahu, pričom formálne pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny postačovalo dať jedno upozornenie a na to výpoveď. Nadbytočné upozornenia ale nespôsobujú neplatnosť výpovede. Posledné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny je z 1.8.2014 za skutok, že v júli (neuvedeného roka) sa dopustila konania, že nedoručila Preukaz o trvaní dočasnej PN na mzdové oddelenie do konca aktuálneho mesiaca, čo kvalifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vo výpovedi je však považované za porušenie pracovnej disciplíny dňa 1.8.2014, že za obdobie od 12.8.2013 do 11.8.2014 nepreukázala zamestnávateľovi prekážku v práci a jej trvanie, teda aj za také obdobie, za ktoré jej nedal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny (od 12.8.2013 do 7.4.2014), kedy vytyka porušenie aj za obdobie do 11.8.2014, aj keď upozornenie je vyhotovené 1.8.2014, teda za obdobie dopredu, ktoré ešte nenastalo. Upozornenia a výpoveď v tom smere boli koncipované vadne (neurčito).

Vzhľadom k tejto situácii sa súd sústredil na to, či dňa 1.8.2014 porušila žalobkyňa pracovnú disciplínu, lebo len v prípade preukázania tohto porušenia pracovnej disciplíny má zmysel preukazovať aj to, či všetky spomínané upozornenia na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, sú dôvodné. Súd dospel k názoru, že v prejednávanej veci neboli splnené materiálne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru, lebo žalobkyňa neporušila žiadnu právnu povinnosť, ak podľa žalovaného mala preukazovať trvanie jej PN opakovane mesačne, ktorá konkrétna povinnosť nevyplýva zo žiadneho právneho predpisu (ZP, či PP), skutok, kladený jej za vinu vo výpovedi nebol porušením pracovnej disciplíny.

Aj v prípade nesplnenia podmienok nároku na nemocenské, alebo vylúčenia nároku na výplatu nemocenského je zamestnávateľ po celý čas trvania preukázanej prekážky (trvania dočasnej PN) viazaný povinnosťou ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci a zamestnancovi vzniká nárok na poskytnutie pracovného voľna v prípadoch dočasnej PN pre chorobu alebo úraz. Žalovaný teda nedôvodne vyvodzoval z vytykaného konania ďalšie právne následky, aj keď žalobkyňa spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti preukázala podľa § 144 ods. 2 ZP dôležitú osobnú prekážku v práci (PN), jej trvanie a zánik bez zbytočného odkladu. Žalovaný nepreukázal v konaní porušenie pracovnej disciplíny na strane žalobkyne. Na základe uvedených dôvodov súd návrhu žalobkyne v časti o určenie neplatnosti výpovede žalovaného vyhovel.

V prevyšujúcom rozsahu nárok žalobkyne o náhradu mzdy vylúčil súd v súlade s ust. § 112 ods. 2 O.s.p. na samostatné konanie, keďže posúdenie dôvodnosti jej nároku si vyžaduje ďalšie dokazovanie.

O trovách konania súd rozhodne v konečnom rozhodnutí podľa ust. § 151 ods. 1 O.s.p., ktorým sa celé konanie končí.

Na základe uvedených skutočností a citovaných zákonných ustanovení súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia písomne v 3 vyhotoveniach na Okresný súd Košice II.

V odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa ust. § 205 ods. 2 O.s.p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, e)

doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a), f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.