

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 9CoPr/2/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1318204165  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 05. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Huszár  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1318204165.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Huszára a členiek senátu JUDr. Zuzany Posluchovej a JUDr. Magdalény Florekovej v právnej veci žalobkyne : A.. H.. L. F., narodená XX.X. XXXX, bytom v L., P. XXXX/XX, zastúpená advokátskou kanceláriou WISE3 s.r.o., so sídlom v Bratislave, Kalinčiakova 33A, IČO: 36 868 604, proti žalovanej: RAFAEL dom n.o., so sídlom v Bratislave, Kutlíkova 3941/15, IČO: 45 746 079, zastúpená JUDr. Zuzanou Kubalovou, advokátkou v Bratislave, Obchodná 40, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 7.októbra 2021 č.k. 12Cpr/11/2018-135, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.  
Žalobkyňa má voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyňou ako zamestnancovi žalovanou ako zamestnávateľom z 15. marca 2018 je neplatné. Zároveň rozhodol, že žalobkyňa má proti žalovanej nárok na náhradu trov konania v pomere 100 %.

1.1. Vo svojom rozhodnutí uviedol, že dokazovaním ktoré vo veci vykonal zistil, že žalobkyňa ako zamestnanec a žalovaná ako zamestnávateľ uzavreli 29. júla 2016 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na základe ktorej bola žalobkyňa prijatá na pracovné miesto „sestra pri lôžku“ s dňom nástupu do práce 1. augusta 2016. Pracovný pomer bol dohodnutý na kratší pracovný čas v rozsahu štyroch hodín týždenne. Žalovaná listom z 15. februára 2018 vyzvala žalobkyňu na bezodkladné dostavenie sa do práce alebo oznámenie, že do práce nenastúpi. Tento list bol žalobkyňi riadne doručený poštovým podnikom 2. marca 2018. Žalovaná 15. marca 2018 písomne vyhotovila okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP, ktoré spočívalo v tom, že „žalovaná sa v priebehu mesiacov december 2017 a január 2018 opakovane pokúšala telefonicky spojiť so žalobkyňou s výzvou na dostavenie sa do práce a jej vykonávanie v súlade s pracovnou zmluvou“ a „následne žalobkyňi 14. februára 2018 zaslala písomnú výzvu na nástup do práce alebo na oznámenie jej stanoviska, na ktorú nereagovala“. Žalobkyňa teda „neodôvodnene nevykonávala svoju prácu, na výzvu sa do práce nedostavila a svoju neprítomnosť v práci žiadnym spôsobom nepreukázala“. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalovanou odovzdané na poštovú prepravu 16. marca 2018 ako doporučená zásielka s doručenkou na adresu žalobkyne uvedenú v záhlaví tohto rozsudku. Táto zásielka sa žalovanej vrátila ako nevyzdvihnutá v odbornej lehote 20. apríla 2018. Žalobkyňa na výzvu žalovanej na dostavenie sa do práce z 15. februára 2018 zareagovala listom z 20. marca 2018, ktorý bol žalovanej doručený 26. marca 2018. V tomto liste žalobkyňa uviedla, že stav, že nemôže vykonávať dohodnutú prácu, zavinila žalovaná tým, že jej žiadnu prácu neprideľuje a neumožňuje jej vstup na pracovisko, ktorý jej 1. novembra 2016 výslovne zakázala. Po ubezpečení, že o zdravotnícku prácu má naďalej záujem, požiadala žalovanú, aby jej najskôr písomne oznámila všetky podmienky, za ktorých by mala do práce nastúpiť spolu so všetkými podrobnosťami jej ďalšieho pôsobenia u žalovanej.

Žalobkyňa listom z 28. mája 2018 oznámila žalovanej, že s okamžitým skončením pracovného pomeru, ktoré jej bolo dané, nesúhlasí a trvá na tom, aby ju aj naďalej zamestnávala.

1.2. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 38 ods. 1,2,4, § 68 ods. 1 písm. b/ , § 68 ods. 2, § 70 Zákonníka práce keď poukázal nato, že pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa podľa citovaných ustanovení Zákonníka práce vyžaduje, aby (i) malo písomnú formu, (ii) bolo druhému účastníkovi pracovného pomeru doručené do vlastných rúk, a to v zákonom ustanovenej prekluzívnej lehote, (iii) bolo podané zo zákonom predpokladaného dôvodu, (iv) dôvod, pre ktorý sa podáva, bol v ňom skutkovo vymedzený dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, (v) dôvod, pre ktorý sa podáva, bol aj materiálne (skutočne) naplnený, a (vi) bolo prerokované so zástupcami zamestnancov (ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa pôsobia). V rozhodovanom spore nebolo medzi stranami sporné dodržanie obligatórnej písomnej formy predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru ani dostatočne určité formálne vyjadrenie zákonom predpokladaného dôvodu, pre ktorý tento právny úkon žalovaná podala. Podmienka zachovania účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce bola v danom prípade bezpredmetná, pretože zástupcovia zamestnancov nepôsobili u žalovanej v čase, kedy so žalobkyňou pracovný pomer okamžite skončila. Sporným medzi stranami zostala skutočnosť, (a) či bolo okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňi riadne doručené a (b) či konanie žalobkyne, pre ktoré žalovaná pracovný pomer s ňou okamžite skončila, skutočne napĺňa skutkovú podstatu závažného porušenia pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

1.3. Prvoinštancný súd svoj meritórny prieskum najskôr zameril na splnenie podmienky riadneho doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňi. Od tejto skutočnosti závisí nielen platnosť predmetného právneho úkonu, ale aj zistenie, či bola žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podaná v zákonom stanovenej dvojmesačnej prekluzívnej lehote, ktorej začiatok sa viaže ku dňu, kedy sa mal pracovný pomer skončiť, čiže k okamihu doručenia predmetného právneho úkonu (porov. § 77 Zákonníka práce ). Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce „zamestnávateľ doručuje“ písomnosti zamestnancovi buď priamo, t. j. fyzickým odovzdaním písomnosti osobne zamestnávateľom alebo ním poverenou osobou do vlastných rúk zamestnanca, ktorý ju fyzicky prevezme, alebo - „ak to nie je možné“ - nepriamo (náhradným spôsobom) prostredníctvom poštového podniku, kedy fyzické odovzдание písomnosti nevykonáva sám zamestnávateľ ako jeden z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ale tretia osoba - poštový doručovateľ. Ak zamestnávateľ doručuje zamestnancovi písomnosť o vzniku, zmene alebo skončení pracovného pomeru nepriamo (náhradne) poštovým podnikom, je podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce povinný zásielku s obsahom takejto písomnosti odoslať ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. To znamená, že zákon pre riadne doručenie písomnosti uvedenou formou kogentne a explicitne vyžaduje a zamestnávateľovi prikazuje dodržať splnenie troch podmienok, a to aby (i) zásielku odoslal ako doporučenú, teda aby sa mohlo jej doručenie sledovať, (ii) s doručenkou, teda aby sám adresát-zamestnanec výslovne potvrdil prijatie zásielky a uviedol deň, kedy ju osobne prevzal, a (iii) s poznámkou „do vlastných rúk“, teda aby bolo zrejmé, že zásielka bola fyzicky odovzdávaná priamo osobe zamestnanca a nie niekomu inému, keďže doručenie písomnosti určenej „do vlastných rúk“ inej osobe než adresátovi-zamestnancovi, je neplatné (porov. R 29/1995). Zákonník práce de lege lata (t. j. podľa aktuálneho právneho stavu) nepripúšťa možnosť, aby zamestnanec splnomocnil inú osobu na preberanie písomností o vzniku, zmene alebo skončení pracovného pomeru do vlastných rúk alebo aby sa písomnosť fyzicky odovzdala inej osobe bývajúcej na adrese zamestnanca ochotnej ju prevziať, a to ani vtedy, ak by ju následne táto osoba (v poštových podmienkach nazývaná ako oprávnený prijímateľ) skutočne odovzdala adresátovi-zamestnancovi. Z toho dôvodu je opodstatnené trvať na požiadavke, aby pri doručovaní zásielka bola zvolená služba „Do vlastných rúk“, pretože jedine a výlučne v tom prípade, že sa zásielka doručovala „do vlastných rúk“ zamestnanca, možno vyvodiť právne dôsledky spojené s jej neprevzatím. Prostredníctvom tejto služby sa preukazuje, že to bol práve zamestnanec-adresát (a nie iná osoba), kto doručenie zásielky zmaril tým, že si ju v odbernej lehote nevyzdvihol, resp. že to bol práve zamestnanec-adresát (a nie iná osoba), kto odmietol prijať písomnosť, a resp. že to bol práve zamestnanec-adresát (a nie iná osoba), na koho ťarchu možno pričítať, že sa zásielka odosielaná na jeho poslednú známu adresu vrátila ako nedoručiteľná. Bez zvolenia služby doručenia „Do vlastných rúk“ tieto skutočnosti celkom (jednoznačne) nevyplývajú.

1.4. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie preukázať, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 15. marca 2018 žalovaná doručovala žalobkyňi poštovým podnikom na poslednú jej známu

adresu, ktorá je tiež uvedená v záhlaví tohto rozsudku. Predmetná zásielka bola žalovanou podaná 16. marca 2018 na podávacej pošte Bratislava 43 a bolo jej pridelené podacie číslo K.. Na dodávaciu poštu Bratislava 1 zásielka prišla 19. marca 2018, kedy bol tiež vykonaný pokus o jej doručenie adresátovi (žalobkyni). Keďže žalobkyňa nebola na odovzdávacom mieste zastihnutá, poštový doručovateľ jej zanechal v domovej listovej schránke oznámenie o uložení zásielky a v ten istý deň bola zásielka uložená na pošte počas plynutia odbernej lehoty. Žalobkyňa si v odbernej lehote zásielku nevyzdvihla, preto bola 7. apríla 2018 vrátená späť odosielateľovi (žalovanej). Pokus o doručenie na spätné vrátenie zásielky žalovanej bol vykonaný 9. apríla 2018 pobočkou pošty Bratislava 37. Keďže žalovaná bola na uvedenej adrese neznáma, zásielka bola 12. apríla 2018 odoslaná do Poštovej ohlasovne a úložne v Trnave, ktorá na žiadosť žalovanej poslala uvedenú zásielku späť 18. apríla 2018. Zásielka bola žalovanej ako odosielateľovi dodaná a prevzatá 20. apríla 2018. Ďalej sa prvoinštančný súd zameril na to, či bola zásielka odoslaná ako doporučená zásielka s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Podľa Poštových podmienok pre doporučené zásielky vo vnútroštátnom styku sa zvolenie služby „Do vlastných rúk“ vykoná tak, že odosielateľ označí zásielku na adresnej strane poznámkou resp. nálepkou „Do vlastných rúk“, prípadne o túto službu môže požiadať ústne pri podaní. Z podacieho lístka k predmetnej zásielke vyplýva, že ide o druh zásielky „Doporučený list 2. triedy“ so službou k zásielke „Doručenka“. Skutočnosť, že by pri odoslaní predmetnej zásielky bola zvolená a realizovaná aj služba „Do vlastných rúk“, z podacieho lístka nijako nevyplýva. Z toho možno vyvodiť, že žalovaná o túto službu nepožiadala ústne pri podaní zásielky, pretože inak by táto doplnková služba bola na podacom lístku (ktorý možno vnímať aj ako istú formu pokladničného dokladu) uvedená, keďže ide o službu, ktorá je osobitne spoplatnená a odvíja sa od nej výsledná cena doručenia zásielky. Z originálu zásielky ako vecného dôkazu vyplýva, že na obálke je pracovníkom pošty perom vyznačené „R + D“, čo sú poštou zaužívané skratky pre „rekomando“ (t. j. doporučenú zásielku) a „doručenku“. V danom prípade doručienka bola fyzicky spojená s obálkou v priehľadnej fólii a sú na nej vypísané údaje o odosielateľovi a adresátovi, avšak bez potvrdenia jej prevzatia adresátom. Z originálu zásielky však nijako nevyplýva, že pri jej odoslaní bola zvolená tiež služba „Do vlastných rúk“, pretože na obálke sa poznámka alebo nálepka s uvedením „do vlastných rúk“ nenachádza ani na jej adresnej strane, ani na jej rube. Skutočnosť, že predmetná zásielka nebola odosielaná s poznámkou „do vlastných rúk“, nasvedčuje aj na podacom lístku a obálke vyznačená suma spoplatnenia odoslania vo výške 1,70 eur, ktorá je podľa cenníka Slovenskej pošty, a.s., cenou odoslania doporučeného listu 2. triedy do 50 g len so zvolenou službou „Doručenka“. V prípade doporučeného listu 2. triedy do 50 g so zvolenými službami „Doručenka“ a „Do vlastných rúk“ by cena odoslania bola vyššia, a to 1,90 eur. So zreteľom na uvedené súd prvej inštancie na základe takto vykonaného dokazovania považoval za preukázané, že predmetná zásielka, ktorej obsahom bolo okamžité skončenie pracovného pomeru, bola žalobkyni doručovaná poštovým podnikom ako doporučená zásielka s doručenkou, avšak nie s poznámkou „do vlastných rúk“. So zreteľom na uvedenú skutočnosť žalobkyňa tvrdí, že vykonaný doručovací úkon nemožno považovať za riadne a účinné doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru so všetkými zákonom vyžadovanými podmienkami, ktoré zákon pod sankciou neplatnosti vyžaduje a z toho potom vyvodzuje záver, že ide o neplatný právny úkon.

1.5. Žalovaná odkazujúc na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 218/2007 tvrdí, že aj keď zásielka s okamžitým skončením pracovného pomeru nebola adresovaná žalobkyni s poznámkou „do vlastných rúk“, tým, že žalobkyňa doručenie zmarila, hoci mala reálne vytvorenú možnosť si túto zásielku osobne prevziať (a to či už jej fyzickým odovzdaním poštovým doručovateľom, alebo jej osobným vyzdvihnutím si v odbernej lehote), nastalo riadne a účinné doručenie fikciou v deň vrátenia zásielky odosielateľovi-žalovanej. Súd prvej inštancie sa s vyššie uvedenou argumentáciou žalovanej nestotožňuje. Ak sa doručovanie písomnosti zamestnávateľa zamestnancovi uskutočňuje poštovým podnikom, v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce je povinnosť doručiť písomnosť splnená a zásielka sa považuje za doručенú, ak (i) zamestnanec písomnosť prevezme; (ii) písomnosť poštový podnik vrátil ako nedoručiteľnú; (iii) doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca (napr. tým, že si ju ako uloženú na pošte nevyzdvihne v odbernej lehote), alebo (iv) zamestnanec prijatie písomnosti odmietne. Z rozhodovacej praxe dovolacieho súdu avšak platí, že pri absencii poznámky „do vlastných rúk“ možno tento nedostatok zhojiť tým, že druhá strana si zásielku prevezme (porov. 3 Cdo 218/2007). Dovolací súd uviedol, že právne následky doručenia písomnosti podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 70 Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomnosti (t. j. „do vlastných rúk“) zamestnancom, a to bez ohľadu na prevedený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty). Zamestnanec sám deklaroval osobné prevzatie poštovej zásielky obsahujúce

písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru, preto nemožno bez ďalšieho pochybovať o právne účinnom doručení tejto písomnosti. Absenciu poznámky „do vlastných rúk“ podľa názoru súdu možno zhojiť aj tým, že druhá strana prijatie písomnosti odmietne. Odmietnutie prijatia písomnosti predpokladá, že zamestnanec bol pri odovzdaní písomnosti osobne zastihnutý, avšak sám prejavil vôľu (svoje vlastné rozhodnutie) doručovanú písomnosť od poštového doručovateľa neprevziať. Prijatie písomnosti nemožno nikomu nanútiť, a preto odmietnutie prijatia písomnosti z logiky veci nemôže ísť na ťarchu odosielateľa, ale samotného adresáta, pretože je výsledkom jeho slobodnej a vážnej vôle. Uvedené dva spôsoby doručenia majú spoločnú tú okolnosť, že pri doručovaní (t. j. fyzickom odovzdaní a prijatí) písomnosti bol adresát osobne prítomný, a to či už na svojej adrese alebo na dodávacej pošte. Tieto spôsoby doručenia treba ale odlíšiť od ďalších spôsobov, kedy adresát pri doručovaní (t. j. faktickom odovzdávaní a prijatí) písomnosti fyzicky prítomný nie je.

1.6. Súd prvej inštancie k argumentácii žalovanej rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 218/2007 poznamenal, že toto rozhodnutie nedopadá na zistený skutkový stav prejednávanej veci (t. j. nie je k skutkovému stavu prejednávanej veci dostatočne príliehavé), pretože dovolací súd v ňom riešil situáciu, či možno považovať za právne účinné doručenie písomnosti odovzdanej na poštovú prepravu bez poznámky „do vlastných rúk“ v prípade, že i napriek tomu si adresát doručovanú písomnosť fyzicky (osobne) prevzal. V prejednávanej veci ale bolo vykonaným dokazovaním zistené, že k fyzickému (osobnému) prevzatiu doručovanej písomnosti adresátom nedošlo a zásielka sa vrátila späť odosielateľovi ako nevyzdvihnutá. Dovolací súd ale takýto prípad v označenom rozhodnutí neriešil. Podľa názoru súdu prvej inštancie pokiaľ doručovaná písomnosť nebola osobne prevzatá zamestnancom do vlastných rúk a nebola s poznámkou „do vlastných rúk“ ani doručovaná (tak ako je tomu aj v prípade prejednávanej veci), z tohto dôvodu nemôže nastať fikcia doručenia do vlastných rúk zamestnanca. Zanedbanie zákonnej povinnosti zamestnávateľa pri uskutočňovaní doručenia písomnosti poštovým podnikom s poznámkou „do vlastných rúk“ nemožno racionálne ani spravodlivo pričítať na vrub zamestnanca a nemožno ju zhojiť či ospravedlniť tým, že písomnosť sa aj tak dostala do sféry dispozície zamestnanca, ktorý si ju mohol v primeranej odbernej lehote kedykoľvek osobne vyzdvihnúť. V opačnom prípade by potom celkom stratila svoj význam a zmysel (ratio legis) nielen zákonná povinnosť zamestnávateľa doručovať zásielku s poznámkou „do vlastných rúk“, ale aj povinnosť doručovať ju s doručenkou alebo vôbec ako doporučenú zásielku, pretože poštový doručovateľ pri každej jednej doručovanej zásielke vykoná pokus o jej osobné doručenie a v prípade nezastihnutia adresáta na jeho adrese zásielku uloží na pošte, a teda zásielka sa vždy dostane do sféry dispozície adresáta s možnosťou kedykoľvek si ju prevziať. Takúto interpretáciu ustanovenia § 38 ods. 2 a 4 Zákonníka práce ale treba odmietnuť z dôvodu jej rozporu so zásadou vylúčenia tzv. redundancie (nadbytočnosti v právnom poriadku) a s princípom prezumpcie racionálneho zákonodarcu (tzn. že každá právna norma má v právnom poriadku svoje opodstatnenie), pretože neexistuje rozumný dôvod, prečo by potom zákonodarca kogentne trval pri doručovaní písomnosti o skončení pracovného pomeru poštovým podnikom na doručení ako doporučenej zásielky s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“, pokiaľ by bolo možné všetky tieto podmienky doručovania fakticky a v podstate za každých okolností vyššie opísaným spôsobom (konaním) celkom jednoducho obísť.

1.7. So zreteľom na uvedené súd prvej inštancie mal zato, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 15. marca 2018 nebolo právne účinne doručené do vlastných rúk žalobkyne, pretože žalobkyňa si ho osobne neprevzala a prostredníctvom poštového podniku nebolo doručované do vlastných rúk žalobkyne, teda s poznámkou „do vlastných rúk“. Uvedenú vadu v doručovaní písomnosti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru § 70 Zákonníka práce v spojení s § 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sankcionuje neplatnosťou právneho úkonu. Pokiaľ okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo účinne doručené žalobkyňi, znamená to, že v danom prípade bola tiež splnená podmienka podania žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote v zmysle § 77 Zákonníka práce, počítanej odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Z ustálenej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorú s ohľadom na argument podobnosti právnych poriadkov možno aplikovať aj v slovenskom právnom prostredí, vyplýva, že zamestnanec môže podať žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom kedykoľvek potom, čo sa o existencii tohto zrušovacieho prejavu dozvedel, bez ohľadu na to, či mu okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené do vlastných rúk. Nedoručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru má ten dôsledok, že pred jeho riadnym doručením beh dvojmesačnej prekluzívnej lehoty nezačne (porov. 21 Cdo 2040/2005). Konkludujúc uvedené, prvoinštančný súd predmetnej žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako dôvodnej vyhovel.

1.8. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalobkyňa mala v konaní plný úspech, preto jej proti neúspešnej žalovanej vznikol nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania žalobkyne rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

2. Proti tomuto rozsudku podala v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaná z dôvodov v zmysle § 365 ods.1 písm. e), f) a h) C.s.p. a navrhla aby odvolací súd rozhodnutie súdu v celom rozsahu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie alebo ak neboli dané dôvody na jeho zrušenie, aby rozsudok súdu prvej inštancie sám zmenil, tak že žaloba sa v celom rozsahu zamietla a žalovanej priznal nárok proti žalobkyňi na náhradu trov konania v pomere 100 %.

2.1. Žalovaná v prvej časti svojho odvolania opísala založenie pracovného pomeru zo žalobkyňou ako aj fungovanie na oddelení, keď v priebehu mesiacov august-október 2016 dochádzalo postupne k nezhodám medzi žalobkyňou a ostatnými zdravotnými sestrami, ktoré sa týkali najmä spôsobu organizácie chodu oddelenia. Žalobkyňa presadzovala mnohé zo svojich predstáv ale jej podnety smerom k organizácii chodu oddelenia sa javili ako nesystémové až chaotické a z tohto dôvodu v septembri a októbri 2016 došlo medzi žalobkyňou a vtedajším riaditeľom A.. R. P., ale aj ostatným členmi pracovnej skupiny k viacerým diskusiám. Od začiatku októbra 2016 žalobkyňa prestala vykonávať služby na oddelení a to na základe jej vlastnej iniciatívy, pričom to zamestnávateľ zobral na vedomie. Na konci októbra 2016 tri zdravotné sestry s plným úväzkom ústne ohlásili výpoveď, keď ako dôvod uviedli, že nie sú schopné pracovať v danej chaotickej situácii, že potrebujú zaviesť na oddelení štandardné procesy, objednávky materiálu, sklad liekov. Keďže sestry boli v skúšobnej lehote, ich odchod doslova zo dňa na deň by bol pre žalovaného likvidačný. Vtedajší riaditeľ neziskovej organizácie v spolupráci s ostatnými zamestnancami a členmi pracovnej skupiny navrhli viacero opatrení, ktorých cieľom bolo vyriešiť krízovú situáciu, medzi nimi bola aj dohoda o minimalizácii kontaktu sestier so žalobkyňou na oddelení. Zamestnávateľ sa so žalobkyňou dohodol, že na oddelenie bude chodiť v sprievode s ďalšou osobou. Tento sprievod mal zabrániť vzniku zbytočných konfliktných situácií na pracovisku (oddelení) a zlepšiť komunikáciu medzi A.. H.. F. a sestrami na oddelení. Nie je pravda, že na začiatku mesiaca november žalovaná zakázala chodiť žalobkyňi na oddelenie a vykonávať službu sestry, ako to tvrdí žalobkyňa v žalobe a nie je pravdou ani to, že zamestnávateľ prestal od začiatku novembra 2016 žalobkyňi prideľovať prácu. V priebehu mesiacov október 2016 - december 2016 jej prideľoval prácu a túto žalobkyňa aj vykonávala. Išlo najmä o prácu sestry na zdravotnej dokumentácii, vypracovanie procesu ošetrovateľskej starostlivosti pre dohodnutých pacientov, o vypracovávanie štandardov pre ošetrovateľskú starostlivosť. Vízia žalobkyne o organizácii práce na oddelení bez vedúcej sestry sa ukázala ako nesprávna a bez organizácie riadiacim pracovníkom nie je možné prevádzkovať dve lôžkové oddelenia a preto žalovaná od januára 2017 zriadil pozíciu vedúcej sestry. Začiatkom januára 2017 žalobkyňa odcestovala na mesačnú dovolenku do zahraničia, z ktorej sa vrátila 13.2.2017, keď po príchode z dovolenky riešil zamestnávateľ aj náplň jej práce. Žalovaná ponúkla žalobkyňi prácu súvisiacu s médiami, ministerstvom zdravotníctva a ostatnými úradmi, prípadne pozíciu odborného zástupcu agentúry domácej ošetrovateľskej starostlivosti, na ktorú ponuku žalobkyňa nereflektovala a následne v priebehu mesiaca marec požiadala zamestnávateľa o študijné voľno do októbra 2017, kedy mala ukončiť svoje jednoročné štúdium na SZU. Zamestnávateľ s týmto súhlasil a dohodol sa so žalobkyňou, že sa po ukončení štúdia v októbri 2017 sa opäť stretnú a dohodnú sa o náplni práce a jej ďalšom pracovnom pôsobení. Následne žalobkyňa odovzdala prístupovú kartu a odniesla si svoje veci. Vzhľadom na to, že v októbri 2017 skončilo dohodnuté študijné voľno, t.j. uplynuli dohodnuté dôvody neprítomnosti žalobkyne v práci, žiadal zamestnávateľ opakovane žalobkyňu o stretnutie vo veci vyriešenia pracovno-právneho vzťahu, žiaľ bez odozvy. Dňa 15.2.2018 odoslal zamestnávateľ žalobkyňi písomnú výzvu, aby sa bezodkladne dostavila do práce, alebo oznámila dôvody nenastúpenia do práce. Keďže žalobkyňa odignorovala výzvu zamestnávateľa a ani v lehote 14 dní od doručenia výzvy sa do práce nedostavila, ani nijakým spôsobom zamestnávateľa nekontaktovala, vyhodnotil zamestnávateľ absenciu žalobkyne ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny a odoslal dňa 16.3.2018 jej písomne zákonom predpísaným spôsobom okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1, písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa si bola plne vedomá právnych následkov svojho konania na základe doručenej výzvy zamestnávateľa, ale v snahe vytvoriť bezdôvodné a účelné obštrukcie si túto zásielku neprevzala v odbernej lehote. Predmetná skutočnosť bola preukázaná v konaní pred súdom prvej inštancie Podacím lístkom okamžitého ukončenia zo dňa 16.03.2018 a vrátenou zásielkou s okamžitým ukončením s doručenkou. Žalovaná v tejto časti odvolania namietala, že napriek jej návrhu súd prvej

inštancie k týmto skutočnostiam nevykonali navrhnuté dôkazy - výsluchy svedkov

H.. H.

R., A.. E. P., A.. R. P. a v odôvodnení svojho rozhodnutia to náležite ani neodôvodnil.

2.2. Žalovaná ďalej vo svojom odvolaní poukázala na odôvodnenie súdu prvej inštancie, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyňou, ako zamestnancovi žalovanou, ako zamestnávateľom z 15. marca 2018 je neplatné, z dôvodu, že výpoveď zamestnávateľa nebola osobne prevzatá zamestnancom do vlastných rúk a nebola s poznámkou „do vlastných rúk“ ani doručovaná a z tohto dôvodu podľa názoru súdu prvej inštancie nemôže nastať fikcia doručenia do vlastných rúk zamestnanca. S prezentovaným názorom súdu prvej inštancie žalovaná nesúhlasila keď mala zato, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza aj z nesprávneho právneho posúdenia veci. Súd prvej inštancie sa odklonil od rozhodovacej praxe NS SR, ktorý túto otázku analogicky riešil a to najmä s poukazom na rozhodnutie sp. zn. 3 Cdo 218/2007 a žalovaná nesúhlasila s názorom súdu prvej inštancie, že otázka, ktorá sa v tomto rozhodnutí riešila v uvedenom konaní sa nedá aplikovať aj v spore prejedávanom v tomto konaní. Účelom zákonnej povinnosti v zmysle ust. § 38 ods. 2 Zákonníka práce doručovať písomnosti „do vlastných rúk“ je zabezpečiť, aby sa zásielky zasielané zamestnávateľom zamestnancom prostredníctvom poštovej prepravy dostali do osobnej sféry zamestnanca a teda, aby mal možnosť sa o nich dozvedieť. Žalovaná s poukazom na skutočnosť, že žalobkyňa neprevzatím doručovanej písomnosti v odbernej lehote zmarila svojim konaním doručovanie danej písomnosti, má za to, že tým nastali účinky doručenia písomnosti podľa ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce fikciou doručenia písomnosti. Právny názor súdu prvej inštancie, že z dôvodu, že na zásielke, v ktorej absentovala úprava doručovania „do vlastných rúk“, nenastanú účinky jej doručenia aj v prípade, ak jej doručenie zmarí zamestnanec tým, že si ju v odbernej lehote neprevezme považovala žalovaná za nesprávny a v rozpore s právnou úpravou. Mala za to, že účinky doručenia zásielky doručovanej zamestnancom zamestnávateľom bez poznámky „do vlastných rúk“ by nenastali iba v prípade, ak by bolo sporné a nepreukázané, že si zamestnanec prevzal doručovanú zásielku a teda či mu bola skutočne daná do jeho dispozície. V prípade, ak by skutočne zásielka doručovaná bez uvedenia poznámky „do vlastných rúk“ bola prevzatá inou „neoprávnenou“ osobou okrem zamestnanca, v takom prípade by skutočne nenastali účinky doručenia zásielky. V tomto konaní sa, ale o takýto prípad vôbec nejedná. Analogicky aj z v rozhodnutia NS SR sp. zn. 3 Cdo 218/2007 je možné zhojiť absenciu doručovania poznámky „do vlastných rúk“, ak je preukázané, že takúto zásielku prevzal zamestnanec, ktorému bola určená. Z uvedeného teda analogicky vyplýva, že absencia poznámky „do vlastných rúk“ nemôže vytvárať prekážku pre nadobudnutie účinkov doručenia zásielky v prípade, ak zamestnanec zmarí jej prevzatie tým, že si ju v odbernej lehote neprevezme a zásielka sa vráti ako nedoručená zamestnávateľovi, hoci aj nebola zasielaná s poznámkou „do vlastných rúk“. Na základe uvedeného absencia tejto poznámky na zásielke teda nepredstavuje vadu formy právneho úkonu, ale predstavuje skutkovú otázku v predmetnom konaní či písomnosť prevzal skutočne jej adresát - zamestnanec, keďže poštový prepravca ju teoreticky môže doručiť aj inej osobe nespĺnajúcej na preberanie zásielok do vlastných rúk. Vzhľadom na to, že žalobkyňa sa napriek výzvam zamestnávateľa, nedostavila na pracovisko, žalovaná zaslala okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňou prostredníctvom poštovej prepravy. Skutočnosť, či na zásielke bola resp. nebola uvedená poznámka „do vlastných rúk“ by za žiadnych okolností neovplyvnila to, že žalobkyňa si predmetnú písomnosť neprevzala v odbernej lehote a tým zmarila jej doručenie. Žalovaná mala zato, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil, že absencia poznámky „do vlastných rúk“ tvorí prekážku v aplikácii fikcie doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňou, hoci jej doručenie žalobkyňa zmarila.

2.3. Záverom vo svojom odvolaní žalovaná uviedla, že súd prvej inštancie sa náležite nevysporiadal s dôkazmi, ktorých vykonanie navrhla a ktoré súd prvej inštancie nevykonali. Zistený skutkový stav neobstojí nakoľko, súd prvej inštancie nevykonali navrhnuté dôkazy, z ktorých vyplýva pravdivosť tvrdení žalovanej. Súd prvej inštancie pri hodnotení dôkazov musí vychádzať zo spoľahlivo zisteného skutkového stavu na základe vykonaných dôkazov. Úlohou súdu je preto veľmi citlivo a uvážlivo vyhodnocovať každý dôkaz samostatne a zároveň všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti. V prípade, ak súd navrhnuté dôkazy nevykoná je potrebné, aby sa s ich nevykonaním vypořiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia. Súd prvej inštancie sa v predmetnom odôvodnení svojho rozhodnutia vôbec nevenoval dôkazom, ktoré navrhol žalovaná a ani náležite to neodôvodnil. Ústavný súd SR v rozhodnutí sp. zn. I. ÚS 114/08 zdôraznil povinnosť dodržiavať pravidlá logiky pri hodnotení dôkazov a účelom odôvodneného rozhodnutia je dať stranám najavo, že boli vypočítané. Navyše, odôvodnené rozhodnutie dáva stranám možnosť odvolať sa proti rozhodnutiu, ako aj možnosť, aby bolo rozhodnutie preskúmané odvolacím orgánom. Len ak sú vydávané odôvodnené rozhodnutia, môže existovať verejná kontrola výkonu súdnictva.

3. Žalobkyňa sa k odvolaniu žalovaného písomne nevyjadrila.

4. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací preskúmal a prejednal vec v zmysle § 379 a § 380 ods. 1 C.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania (rozsudok bol odvolacím súdom verejne vyhlásený podľa § 378 ods. 1 v spojení s § 219 ods. 3 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

5. Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

5.1. Podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

5.2. Podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

5.3. 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.

5.4. Podľa ustanovenia § 387 ods. 2 C.s.p. ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

6. Po oboznámení sa s obsahom spisu má odvolací súd zato, že preskúmvanej veci rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie súdneho rozhodnutia v zmysle § 220 C.s.p., pretože súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania a stanoviská strán sporu k prejednávanej veci, citoval vyššie uvedené ustanovenia Zákonníka práce, ktoré aplikoval na prejednaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery o dôvodnosti žaloby, keď dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 15. marca 2018 nebolo právne účinne doručené do vlastných rúk žalobkyne, pretože žalobkyňa si ho osobne neprevzala a prostredníctvom poštového podniku nebolo doručované do vlastných rúk žalobkyne, teda s poznámkou „do vlastných rúk“ a uvedená vada v doručovaní písomnosti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru § 70 Zákonníka práce v spojení s § 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je sankcionovaná neplatnosťou právneho úkonu. Súd prvej inštancie vyššie prijaté právne závery primerane vysvetlil a rovnako vysvetlil, prečo na prejednaný prípad nie je možné aplikovať závery v rozhodnutí NS SR sp. zn. 3Cdo 218/20107 na ktoré poukazovala žalovaná (pozri odsek 12.1. až 14.1. napadnutého rozsudku). Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Súd prvej inštancie teda svoje rozhodnutie patričným spôsobom odôvodnil (§ 220 ods. 2,3 C.s.p.) na ktoré odôvodnenie poukazuje aj odvolací súd a s ktorým sa s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 C.s.p. stotožňuje.

7. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd uvádza, že v prípade, ak nie je možné priame doručenie písomností zamestnávateľa zamestnancovi na pracovisku, zamestnávateľ je povinný písomnosť doručiť prostredníctvom poštového podniku. V súlade s požiadavkami na spôsob doručenia je povinný vo vzťahu k poštovému podniku si zabezpečiť taký druh služby, aby mohol v plnej miere zrealizovať svoju povinnosť podľa § 38 Zákonníka práce. Zásielku posielala na poslednú adresu, ktorá mu je známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a s poznámkou do vlastných rúk, čo nepochybne vyplýva z ust. § 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Pri absencii poznámky „do vlastných rúk“, čo je vyžadovanou doplnkovou službou poštového podniku pre odosielateľa, je síce možné tento nedostatok zhojiť, avšak len tým, že druhá strana, t. j. zamestnanec zásielku osobne aj prevezme (pozri už spomínané rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo/218/2007), ktorá podmienka však v súdnej veci splnená nebola. Je možné, že v praxi sa vyskytne situácia, že zamestnávateľ doručoval výpoveď resp. okamžité skončenie pracovného pomeru poštovým podnikom ako doporučenú zásielku na doručenkou ale bez

poznámky do vlastných rúk a len v prípade, že by túto zásielku zamestnanec prevzal do vlastných rúk, možno mať za to, že písomnosť sa aj dostala do sféry zamestnanca a len v tomto prípade takáto vada nemôže mať za následok neplatné doručenie písomnosti. Pokiaľ však zásielka bola daná na prepravu bez dispozičnej služby do vlastných rúk, ako to nepochybne vyplýva z obsahu spisu a vykonaného dokazovania, žalovaná ako zamestnávateľ nespĺnila zákonnú podmienku pre platné doručenie výpovede v zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce, keďže okamžité skončenia pracovného pomeru nedoručovala žalobkyni ako doporučenú zásielku s poznámkou do vlastných rúk, a práve z týchto dôvodov ani nemožno dospieť k právnomu názoru, že došlo k účinnému doručeniu, a to prípadne aj fikciou doručenia. Inými slovami povedané, ak žalovaná ako zamestnávateľ nedoručovala písomnosť v zmysle § 38 ods. 1 a 2 do vlastných rúk zamestnancovi s poznámkou „do vlastných rúk“ a zásielka zamestnancovi (žalobkyni) doručená nebola, potom nenastali účinky doručenia (pozri aj rozhodnutia Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 14CoPr/2/2021; Krajského súdu Prešov sp. zn. 15 CoPr 3/2015; Krajského súdu Bratislava sp. zn. 4CoPr/10/2016).

7.1. Vzhľadom na uvedené neobstoja námietky žalovanej ( pozri odsek 2.2.), že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil, že absencia poznámky „do vlastných rúk“ tvorí prekážku v aplikácii fikcie doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni, hoci jej doručenie žalobkyňa zmarila. K uvedeným námietkam odvolací súd dodáva, že samotná skutočnosť, že žalovaná sa nestotožňuje s právnymi závermi súdu prvej inštancie, nemôže viesť k záveru o ich zjavnej neodôvodnenosti a neznamena ani oprávnenie odvolacieho súdu nahradiť správne právne názory súdu prvej inštancie jeho vlastnými, len preto, že nezodpovedajú predstavám žalovanej o tom, ako má súd vo veci rozhodnúť, keď súd prvej inštancie sa neodchýlil od znenia príslušných ustanovení Zákonníka práce ani nepoprel ich účel a význam.

8. Žalovaná v odvolaní namietala, že súd prvej inštancie aj napriek jej návrhu nevykonal navrhnuté dôkazy - výsluchy svedkov H.. H. R., A.. E. P., A.. R. P. a v odôvodnení svojho rozhodnutia to náležite ani neodôvodnil.

8.1. K nevykonaniu žalovanou navrhovaných dôkazov odvolací súd poukazuje nato, že celkovo súd rozhoduje na základe skutkového stavu veci zisteného z vykonaných dôkazov, ako aj na základe skutočností, ktoré neboli medzi stranami sporné, ak o nich alebo o ich pravdivosti nemá dôvodné a závažné pochybnosti. To znamená, že súd nie je viazaný návrhmi strán na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je vždy vecou súdu a nie strán sporu. Predovšetkým nevykoná dôkazy, ktoré sú pre vec nerozhodujúce a nemôžu smerovať k zisteniu skutkového stavu veci ako je tomu aj v tomto prípade keď súd prvej inštancie v rámci predbežného právneho názoru uviedol, že sa bude skúmať neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru len v súvislosti s právnou otázkou, ktorá sa má týkať doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni. Skutočnosť prečo súd prvej inštancie navrhované dôkazy výsluchy svedkov nevykonal a z akého dôvodu síce absentuje v odôvodnení napadnutého rozsudku ale túto skutočnosť súd prvej inštancie odôvodnil priamo na pojednávaní dňa 7.10.2021 čo vyplýva zo zvukového záznamu z tohto pojednávania, ktorý je uložený v registri - ESS, keď vykonanie tohto dôkazu nepovažoval za potrebné vzhľadom na vyslovený predbežný právny názor a právnú otázku ktorou sa zaoberal, keď k tomuto strany sporu na pojednávaní dňa 7.10.2021 zhodne uviedli, že nemajú ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania. S uvedeným záverom, že vykonanie výsluchom svedkov označených žalovanou, nie je potrebné sa stotožňuje aj odvolací súd a preto nevykonanie navrhovaných dôkazov nepredstavuje porušenie práva na spravodlivý súdny proces. Samotný nedostatok odôvodnenie napadnutého rozsudku v tomto smere podľa názoru odvolacieho súdu rovnako nepredstavuje takú intenzitu porušenia procesných práv žalovanej, že by došlo k porušeniu ich práva na spravodlivý proces. Navyiac, z práva na spravodlivý súdny proces pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na naďalej opodstatnené závery vyjadrené v judikátoch R 37/1993 a R 125/1999, R 42/1993, ako aj v rozhodnutiach najvyššieho súdu sp. zn. 1 Cdo 85/2010, 2 Cdo 29/2011, 3 Cdo 268/2012, 3 Cdo 108/2016, 2 Cdo 130/2011, 5 Cdo 244/2011, 6 Cdo 185/2011, 7 Cdo 38/2012, v dôsledku čoho táto odvolacia námietka nie je spôsobilá privodiť pre žalovanú priaznivejšie rozhodnutie vo veci.

9. Ďalšími námietkami žalovanej uvedenými v odvolaní ohľadne správania sa a fungovania žalobkyne na oddelení, jej nezhodami s ostatnými sestrami, jej pracovného zaradenie po študijnom voľne, jej absencie v práci atď. (viac pozri odsek 2.1.), sa odvolací súd bližšie nezoberal, keď tieto nie sú spôsobilé prívodiť iné právne hodnotenie stavu veci aj vzhľadom na skutočnosť, že súd prvej inštancie vyvodil neplatnosť skončenia pracovného pomeru len z dôvodu nedoručenia tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru zákonným spôsobom žalobkyni a vôbec neskúmal dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ústavný súd vo svojich rozhodnutiach konštantne pripomína a odvolací súd sa s týmto v plnej miere stotožňuje, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo strán konania na spravodlivé súdne konanie (napr. IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05).

10. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p.. Nakoľko odvolací súd odvolaniu žalovanej nevyhovел a napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil, mala žalobkyňa v odvolacom konaní plný úspech a vznikol jej voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania v zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

11. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov, § 393 ods. 2 C.s.p.).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods.2 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého prvej inštancie,

b/ dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého prvej inštancie,

c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého prvej inštancie (§ 429 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 C.s.p.).