

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 15CoPr/3/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719205130
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 10. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jaroslav Mikulaj
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2021:6719205130.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedu JUDr. Jaroslava Mikulaja a sudcov JUDr. Jaroslava Galla a JUDr. Klaudie Koskovej, v právnej veci žalobkyne: G.. D. Q., rod. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXX/XX, XXX XX Q. O., zastúpená: Advokátska kancelária Krnáč s.r.o., Námestie slobody 2, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanej: Stredná odborná škola Veľký Krtíš, , Poľná 10, 990 01 Veľký Krtíš, IČO: 37890051, zastúpená: Mgr. et Mgr. Lívia Šouc Kost'ová, advokátka so sídlom Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen zo dňa 11. decembra 2020, č. k.: 19Cpr/8/2019-491, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e**.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd rozhodol tak, že:

„I. Dôvod na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okamžitým skončením pracovného pomeru, vyhotoveným dňa 27.08.2019, j e d a n ý .

II. O trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch.“

2. Rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobkyňa sa žalobou doručenou okresnému súdu dňa 23.10.2019 domáhala určenia, že (i) okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27.08.2019 je neplatné, pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá; (ii) žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a to odo dňa, keď doručila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci a domáhala sa aj (iii) náhrady trov konania.

3. Žalobkyňa tvrdila, že dňa 1. 9. 2012 So žalovanou uzatvorila pracovnú zmluvu a od 1. 9. 2018 bola menovaná do funkcie zástupkyne riaditeľky žalovanej. Od 25.06.2019 zostala žalobkyňa práceneschopná (ďalej aj len ako „PN, a to až do dňa 21.07.2019. Ukončenie PN zaslala žalovanej listom zo dňa 19.07.2019 a tento list prevzala žalovaná 22.07.2019. Dňa 19.07.2019 žalobkyňa zaslala žalovanej taktiež list - Oznámenie o čerpaní dovolenky, spolu s dovolenkovým lístkom, ktorý žalovaná taktiež prevzala dňa 22.07.2019. Dňa 30.07.2019, keď sa vrátila z dovolenky, našla si v schránke oznámenie o uložení zásielky, ktorú zásielku jej zaslala žalovaná. Poukázala na odbernú lehotu na predmetnej zásielke, ktorú žalovaná určila na 5 kalendárnych dní. Z uvedeného dôvodu sa k obsahu predmetnej zásielky nedostala, nakoľko v odbernej lehote určenej žalovanou, bola na dovolenke v zahraničí. Dňa 31.07.2019 zaslala žalovanej list s názvom: Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti a preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti zo dňa 31.07.2019, ktorý žalovaná prevzala dňa 01.08.2019. Dňa 14.08.2019 žalobkyňa prevzala list od žalovanej, v ktorom žalovaná zaslala žalobkyňi výplatnú pásku za mesiac júl 2019, z ktorej sa dozvedela, že žalovaná jej udelila i sedem dní neospravedlnenej absencie a zároveň, že jej bola krátená dovolenka. Dňa 15.08.2019 zaslala

žalovanej list s názvom: Žiadosť o vysvetlenie zo dňa 15.08.2019, v ktorej je uvedené, že udeleniu neospravedlnenej absencie nerozumie, pretože doporučeným listom zo dňa 19.07.2019 jej zaslala dovolenkový lístok a oznámila čerpanie dovolenky, pretože jej do 30.06.2019 nebola zamestnávateľom určená, a tým dodržala ustanovenia Zákonníka práce. Išlo o minuloročnú dovolenku, ktorá bola vyčíslená aj na predmetnej výplatnej páske. Tento doporučený list žalovaná prevzala dňa 22.07.2019.

4. Dňa 28.08.2019 prišiel zástupca riaditeľa žalovanej - pán U. L. spolu s ďalšími dvomi kolegami žalobkyne, priamo pred dvere jej bytu a pod nátlakom ju nútili podpísať doručenie Okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom z dôvodu konania týchto osôb pociťovala dôvodnú obavu o svoje zdravie a život, čo oznámila aj príslušným orgánom činným v trestnom konaní. Dňa 30.08.2019 žalobkyňa v sídle žalovanej osobne prevzala dokument: Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019, č. 00452/2019 (ďalej ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“), v ktorom bolo uvedené: „Ako zamestnávateľ Vám týmto oznamujem v zmysle ust. § 68 ods. 1 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru a to z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny - nenastúpenie do práce a dlhodobá absencia a to odo dňa skončenia Vašej práceneschopnosti, t. j. odo dňa 22.07.2019 až do momentu Vašej dočasnej pracovnej neschopnosti, t. j. dňa 31.07.2019. Pracovnú zmluvu č. 7/2014 na dobu neurčitú ste so zamestnávateľom uzavreli dňa 30.06.2014.“ Na Okamžité skončenie pracovného pomeru zareagovala tak, že ako zamestnankyňa oznámila žalovanej ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, a to prostredníctvom dokumentu zo dňa 02.09.2019 s názvom: Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní - oznámenie bolo žalovanej doručené dňa 03.09.2019. Žalovaná na predmetné oznámenie reagovala dokumentom s názvom: Žiadosť o vysvetlenie - odpoveď zo dňa 12.09.2019, v ktorom bolo uvedené, že žalobkyňa sa svojim vedomým konaním dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku, s ktorým bola riadne oboznámená dňa 31.08.2018 a že žalovaná nemá záujem naďalej žalobkyňu zamestnávať z dôvodu, že išlo o naozaj závažné a nečestné konanie zo strany žalobkyne. Žalobkyňa v čase od 22.07.2019 do 31.07.2019, kedy jej bola udelená neospravedlnená absencia, bola na plánovanej dovolenke v S.. O tejto plánovanej dovolenke informovala vtedajšiu riaditeľku žalovanej pani G. N. W. už v mesiaci 02/2019. Následne Oznámením o čerpaní dovolenky zo dňa 19.07.2019 informovala žalovanú o čerpaní dovolenky, pričom v tomto čase bol povereným riaditeľom žalovanej pán G. U. Q.. Nakoľko žalovaná jej do 30.06.2019 neurčila čerpanie dovolenky za rok 2018 (čerpanie minuloročnej dovolenky), v zmysle ustanovenia § 113 ods. 2 Zákonníka práce písomne oznámila čerpanie dovolenky. Takýto spôsob oznámenia a čerpania dovolenky bol bežnou praxou, nakoľko žalovaná ako zamestnávateľ je strednou školou a v mesiacoch júl a august je prázdninové obdobie, v ktorých bolo bežné, že zamestnanci čerpanie dovolenky len oznámili a dovolenkové lístky si dokonca podpisovali spätne. V žiadnom prípade jej konanie nemožno klasifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a v kontexte bežnej praxe, ktorou sa čerpanie dovolenky zamestnancov u žalovanej v období letných prázdnin vykonávalo, nemožno považovať absenciu žalovanej za neospravedlnenú.

5. Žalobkyňa ďalej uviedla, že dňa 25.09.2019 sa konalo výberové konanie na funkciu riaditeľa žalovanej, na ktoré bola žalobkyňa pozvaná listom s názvom Pozvánka na výberové konanie zo dňa 16.09.2019. Na výberové konanie boli prihlásení len dvaja kandidáti, a to žalobkyňa a pán G. U. Q., ktorý bol povereným riaditeľom žalovanej v čase, keď žalovaná Okamžitým skončením skončila pracovný pomer so žalobkyňou, pričom vzhľadom na vzdelanie žalobkyne mohol dôvodne predpokladať, že sa o funkciu riaditeľa žalovanej môže a bude uchádzať. Podľa jej názoru pán G. U. Q. sa chcel „zbaviť“ konkurencie, a preto ako poverený riaditeľ žalovanej pristúpil k nezákonným krokom voči žalobkyňi. Žalobkyňa poukázala na článok 16, Pracovného poriadku Strednej odbornej školy Veľký Krtíš č. 2/P/2018 (ďalej ako „Pracovný poriadok“), pričom pokiaľ by aj absencia žalobkyne bola považovaná za neospravedlnenú, a teda konanie žalobkyne by bolo klasifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny (s čím nemožno súhlasiť), v zmysle Pracovného poriadku je zamestnanec pri závažnom porušení pracovnej disciplíny postihnutý jedným z pracovnoprávných dôsledkov, ktoré sú uvedené v článku 16, bod 1. Pracovného poriadku - (a) odňatie osobného príplatku, (b) zrušenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1, písm. e) Zákonníka práce, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by 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 šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, (c) krátenie dovolenky na zotavenie za každú neospravedlnenú absenciu. Žalobkyňa však za údajné závažné porušenie pracovnej disciplíny bola postihnutá krátením dovolenky a zároveň okamžitým skončením pracovného pomeru - ktoré postihnutie Pracovný poriadok vylučuje, nakoľko Pracovný poriadok jednoznačným spôsobom uvádza, že pri závažnom porušení pracovnej disciplíny bude zamestnanec postihnutý zrušením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1, písm. e)

Zákonníka práce, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer. Žalobkyňa teda poukazuje na nerešpektovanie a porušenie Pracovného poriadku žalovanej vo vzťahu k žalobkyni. Žalovaná účelovo, prostredníctvom vykonštruovaného závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, aplikovala voči žalobkyni tak závažný inštitút ako je okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa taktiež poukazuje na článok 16, bod. 2 Pracovného poriadku, v zmysle ktorého porušenie pracovnej disciplíny posudzuje disciplinárna komisia určená riaditeľom školy podľa konkrétnych okolností každého prípadu osobitne a skúma porušenie z objektívnych a subjektívnych hľadísk s prihliadnutím na dôsledky konania, intenzitu, periodicitu, okolnosti a mieru zavinenia, alebo na inú prirážajúcu okolnosť. Žalobkyňa je toho názoru, že v jej prípade neposudzovala disciplinárna komisia údajné závažné porušenie pracovnej disciplíny, a pokiaľ áno, tak absolútne nezohľadnila objektívne ani subjektívne hľadiská a dôsledky tohto údajného závažného porušenia pracovnej disciplíny. Tvrdila, že v čase, kedy bola žalobkyňa na dovolenke, boli letné prázdniny, a preto jej neprítomnosť nemohla mať, a ani nemala nepriaznivé následky pre žalovanú ako zamestnávateľa. Vyslovila presvedčenie, že sa svojim konaním nikdy nedopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny.

6. Taktiež tvrdila, že žalovaná nedodržala svoju zákonnú povinnosť a o tom, či v prípade žalobkyne išlo o neospravedlnené zameškanie v práci rozhodla žalovaná ako zamestnávateľ bez prerokovania so zástupcami zamestnancov - Základnou organizáciou OZ PŠaV pri SOŠ Veľký Krtíš (ďalej ako „Odborová organizácia“) a nebolo dodržané ustanovenie § 144a ods. 6 Zákonníka práce. Žalovaná síce v Okamžitom skončení pracovného pomeru deklarovala, že Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované s Odborovou organizáciou dňa 26.08.2018, avšak žalobkyni túto skutočnosť nepreukázala, čo spôsobuje objektívnu pochybnosť, či k prerokovaniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo riadne a zákonným spôsobom.

7. S poukazom na v žalobe popísaný skutkový stav je toho názoru, že Okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné aj z dôvodu jeho rozporu s dobrými mravmi, nakoľko Okamžitým skončením pracovného pomeru boli zo strany žalovanej od počiatku sledované iné ciele - „zbavenie“ sa konkurencie na výberovom konaní na pozíciu riaditeľa žalovanej, pričom tento úmysel žalovanej ako zamestnávateľa bol skrytý za vykonštruované závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, čo spôsobuje neplatnosť Okamžitého skončenia pracovného pomeru z hľadiska nerešpektovania výslovného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.

8. Žalovaná vo vyjadrení poprela všetky skutkové i právne tvrdenia žalobkyne. argumentovala, že došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa sa bez relevantného a ospravedlniteľného dôvodu nedostavila na svoje pracovisko od 22.07.2019 do 31.07.2019 a išlo o dlhodobú absenciu, čo svojou intenzitou možno subsumovať pod závažné porušenie pracovnej disciplíny. V podaní, okrem skutkových tvrdení, ktorými potvrdila niektoré skutkové tvrdenia žalobkyne (napriek tomu, že v úvode podania uviedla, že popiera všetky skutkové tvrdenia žalobkyne), žalovaná uviedla, že v dovolenkovom lístku, ktorý žalobkyňa žalovanej zaslala, absentoval podpis zodpovedného pracovníka žalovanej (zamestnávateľa), ako aj miesto, na ktorom sa bude žalobkyňa počas údajnej dovolenky nachádzať. G.. U. L., zástupca riaditeľa školy, zaslal 22.07.2019 poverenému riaditeľovi školy G.. U. Q. podnet na prešetrenie závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorý dňa 24.07.2019 v zmysle Pracovného poriadku menoval disciplinárnu komisiu za účelom prešetrenia konania žalobkyne, spočívajúceho v čerpaní dovolenky bez predchádzajúceho súhlasu nadriadeného v dňoch 22.07.2019 - 24.07.2019. Dňa 24.07.2019 disciplinárna komisia skonštatovala, že žalobkyňa sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny a navrhla poverenému riaditeľovi školy G.. U. Q., aby vyzval žalobkyňu na nástup do zamestnania. Žalovaná vyzvala žalobkyňu dňa 24.07.2019 na nástup do zamestnania, v ktorom bola žalobkyňa poučená o povinnosti nástupu do práce, o neakceptovaní dovolenky a o možnosti ukončiť pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Tvrdenie žalobkyne, že sa k predmetnej písomnosti nemohla dostať, je účelové, nakoľko sama žalobkyňa vyvolala objektívnu nemožnosť sa k písomnosti dostať tým, že odcestovala do zahraničia, čo žalovanej vo svojom oznámení o čerpaní dovolenky neuviedla. Nakoľko žalobkyňa ani po výzve nenastúpila do zamestnania, G.. U. L. zaslal dňa 01.08.2019 poverenému riaditeľovi školy podnet na prešetrenie konania žalobkyne, ktorý dňa 06.08.2019 menoval disciplinárnu komisiu za účelom prešetrenia ďalších absencií žalobkyne, celkovo za obdobie od 22.07.2019 do 30.07.2019. Disciplinárna komisia dňa 06.08.2019 skonštatovala, že žalobkyňa sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny a navrhla poverenému riaditeľovi školy G.. U. Q. okamžite ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou.

9. Poverený riaditeľ dňa 06.08.2019 zaslal v zmysle Pracovného poriadku G.. T. S., predsedovi odborovej organizácie, žiadosť o prerokovanie absencií žalobkyne a predmetné prerokovanie sa uskutočnilo

dňa 06.08.2019, čo verifikuje podpis G.. S. na žiadosti o prerokovanie. Poverený riaditeľ školy dňa 23.08.2019 v zmysle Pracovného poriadku zaslal G.. S. žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru - prerokovanie vecí verifikuje podpis G.. S. na žiadosti o prerokovanie. Dňa 30.08.2019 si žalobkyňa osobne prevzala v sídle žalovanej Okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom žalovaná namietla, že by na žalobkyňu zo strany zástupcov školy bol vyvíjaný nejaký nátlak. Žalovaná poprela, že by medzi žalobkyňou a žalovanou bolo dohodnuté, že v čase od 22.07.2019 do 31.07.2019 bola žalobkyňa oprávnená čerpať dovolenku. Dňa 10.06.2019 sa uskutočnilo stretnutie zamestnancov školy, vrátane žalobkyne, kde bol prerokovaný plán čerpania dovoleniek na obdobie od 06 -12/2019, pričom nik z prítomných nemal k plánu čerpania dovolenie námietky a je teda zrejmé, že žalovaná si svoju povinnosť v zmysle § 113 ods. 2 Zákonníka práce (určiť žalobkyňi čerpanie dovolenky za rok 2018 do konca roka 2019) splnila. Aj keby si žalovaná nespĺnila predmetnú povinnosť, žalobkyňa bola povinná najmenej 30 dní vopred písomne informovať žalovanú o čerpaní dovolenky. Pokiaľ žalobkyňa uviedla, že o čerpaní dovolenky informovala bývalú riaditeľku školy vo februári r. 2019, s poukazom na ust. § 113 ods. 2 Zákonníka práce v tomto období si žalobkyňa ešte nemohla sama určiť čerpanie dovolenky za rok 2018. Pokiaľ žalobkyňa namietla kumulovanie dvoch sankcií (krátenie dovolenky a okamžité skončenie pracovného pomeru), absentuje akýkoľvek všeobecne záväzný právny predpis, ktorý by to zakazoval, resp. vylučoval. Namietla tiež, že by konanie žalovanej bolo v rozpore s dobrými mravmi. Uviedla, že výberové konania sa mohla zúčastniť každá osoba, ktorá na to spĺňa predpoklady, vrátane žalobkyne. Naopak, bola to žalobkyňa, ktorá sa správala v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko pred nástupom na údajnú dovolenku bola PN a po jej skončení išla žalobkyňa opäť na ďalšiu PN, na ktorej je doposiaľ.

10. Okresný súd po vykonanom dokazovaní podrobne uviedol, ktoré skutočnosti nie sú sporné a ktoré sporné sú. Vykonal rozsiahle dokazovanie listinnými dôkazmi, výsluchom svedkov. Za sporné považoval to, či medzi žalobkyňou a žalovanou bolo dohodnuté, že v dňoch od 22.07.2019 do 31.07.2019 mala žalobkyňa povolenie čerpať dovolenku; či žalobkyňa v dňoch od 22.07.2019 do 31.07.2019 čerpala dovolenku v súlade so zákonom, internými predpismi žalovanej a v súlade so zaužívanou praxou na škole žalovanej; či sa žalobkyňa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny s oprávnením žalovanej platne okamžite skončiť so žalobkyňou pracovný pomer; či bolo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokované s Odborovou organizáciou a či bola Odborová organizácia uznášaniaschopná; či pri doručovaní (listiny Okamžité skončenie pracovného pomeru) dňa 28.08.2018 bol na žalobkyňu vyvíjaný nátlak; či G.. S., G.. L. a P.. L. vedeli, akú listinu žalobkyňi dňa 28.08.2019 žalobkyňi doručujú; či mala žalobkyňa vedomosť, akú listinu jej dňa 28.08.2019 G.. S., G.. L. a P.. L. doručujú; či G.. S., G.. L. a P.. L. mali poverenie doručovať žalobkyňi listinu Okamžité skončenie pracovného pomeru; či dňa 28.08.2019 nastali účinky doručenia listiny Okamžité skončenie pracovného pomeru; či došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru pre prípadné konanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi; či žalovaná mohla voči žalobkyňi uplatniť kumulatívne sankciu krátenia dovolenky a sankciu okamžitého skončenia pracovného pomeru; či sa dňa 10.06.2019 uskutočnilo stretnutie zamestnancov školy, vrátane žalobkyne, kde bol prerokovaný plán čerpania dovoleniek na obdobie od 06 -12/2019, čím si mala žalovaná splniť svoju povinnosť v zmysle § 113 ods. 2 Zákonníka práce určiť žalobkyňi čerpanie dovolenky za rok 2018.

11. Okresný súd sa nestotožnil s tvrdením žalobkyne, že čerpala dovolenku v súlade so zákonom a so zaužívanou praxou na škole a teda neexistoval dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa ako zamestnanec mala povinnosť zdržovať sa na pracovisku podľa § 81 písm. b) a c) Zákonníka práce. Mala právo na čerpanie dovolenky, ktorú však podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce určuje zamestnávateľ. Vo vzťahu k právu určiť čerpanie dovolenky súd dospel k záveru, že aj za predpokladu, že vyčerpanie starej dovolenky za rok 2018 skutočne žalovaná žalobkyňi neurčila do 30. 6. 2019, mohla si žalobkyňa sama určiť čerpanie len v súlade s § 113 ods. 2 Zákonníka práce a čl. 9 bod 11 Internej normy žalovaného, číslo príkazu 9/P/2018. Žalobkyňa musela žalovanej oznámiť čerpanie dovolenky najmenej 30 dní vopred, čo sa v danom prípade nestalo. Navyše dovolenkový lístok neobsahoval podpis (súhlas) nadriadeného žalobkyne, čo je v rozpore s čl. 9 bod 2, bod 8 Internej normy žalovaného vyššie uvedenej. S týmto interným predpisom bola žalobkyňa oboznámená. Súd preto konštatoval, že žalobkyňa nečerpala dovolenku v súlade so Zákonníkom práce ani s internými predpismi žalovanej a nepreukázalo sa ani tvrdenie žalobkyne, že bežnou praxou v škole bolo, že sa dovolenkové lístky podpisovali aj späťne, pričom zo svedeckých výpovedí vyplynul opak, a to, že nástup na dovolenku je podmienený písomným súhlasom nadriadeného. Skutočnosť, že informovala bývalú riaditeľku o chystanej dovolenke neznamena ešte, že bol dodržaný vyššie uvedený postup. Súd súhlasil s argumentáciou žalovanej, že vo februári 2019 ešte žalobkyňi nevzniklo oprávnenie určiť si čerpanie starej dovolenky za rok 2018. Odsúhlasenie čerpania dovolenky v danom termíne nevyplýva

ani z Plánu čerpania dovoleník, ktorý mal byť schválený na porade 10. 6. 2019. Súd z tohto dôvodu dospel k záveru, že žalovaná po zaujatí zhodného stanoviska disciplinárnu komisiou a po prerokovaní Odborovou organizáciou dňa 6. 8. 2019 oprávnene žalobkyni udelila 7 dní neospravedlnenej absencie na pracovisku a samotný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru daný bol, nakoľko išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom poukázal na čl. 7 ods. 1 písm. c) Pracovného poriadku, v zmysle ktorého je možné ukončiť pracovný pomer okamžitým skončením. Zároveň aplikoval § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Poukázal na ustálenú rozhodovaciu prax, napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR z 27. 4. 2011, sp. zn. 5Cdo/81/2010, keď dlhodobá absencia žalobkyne na pracovisku 7 dní je závažným porušením disciplíny, a to nielen v zmysle Pracovného poriadku, ale aj v súlade s ustálenou súdnou praxou a je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru.

12. Sporná a podstatná medzi stranami bola otázka, či dňa 26.08.2019 došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru Výborom Odborovej organizácie. Zákonník práce, pokiaľ ide o samotný akt prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, nevyžaduje predpísanú formu, t. z. že k prerokovaniu môže dôjsť aj v ústnej forme (napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28.09.2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010). To však nemení nič na závere, že k samotnému prerokovaniu vopred dôjsť musí, nakoľko ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 03.04.2014, sp. zn. 3MCdo 14/2013, ako aj uznesenie Najvyššieho súdu SR z 30.10.2012, sp. zn. 4 Cdo 160/2012 a taktiež rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 72/2006, sp. zn. 1 M Cdo 2/2008, sp. zn. 5 Cdo 255/2008 a sp. zn. 5 Cdo 140/2010).

13. Súd námietku žalobkyne, že k prerokovaniu ani nemohlo platne dôjsť, nakoľko prerokovania sa za Výbor Odborovej organizácie mali zúčastniť len G.. S. (predseda) a G.. C. (člen nevyhodnotil ako dôvodnú, nakoľko z vykonaného dokazovania (výsluchy G.. Q., G.. C., G.. S. a Bc. E.) vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru mal prerokovať Výbor Odborovej organizácie v zložení dvoch členov (G.. S. a G.. C.), pričom v danom období Výbor Odborovej organizácie tretieho člena nemal, nakoľko s dovtedajším tretím členom - Bc. U. E. bol pomer k 30.06.2019 ukončený. Podľa Stanov Odborovej organizácie (čl. 222-224) je Výbor Odborovej organizácie zložený z 3 členov a rokovanie výboru je uznášiaschopné, ak sa rokovania zúčastní 2/3 väčšina členov a uznesenie je platné, ak zaň hlasuje nadpolovičná väčšina prítomných členov výboru. Pokiaľ Bc. E. a Bc. O. uvádzali, že sa v rámci Výboru Odborovej organizácie schádzali štyria, treba uviesť, že Bc. O. nebol členom Výboru odborovej organizácie, ale len kontrolórom. Z uvedeného vyplýva, že v kompletnom zložení má Výbor Odborovej organizácie podľa Stanov troch členov a na platné prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru by postačovala v zásade prítomnosť dvoch členov (G.. S. a G.. C. v danom prípade).

14. Žalobkyňa žiadala (už od počiatku konania), aby žalovaná predložila dôkaz o predmetnom prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru Odborovou organizáciou. Súd poukázal na to, že žalovaná spočiatku uviedla, že k prerokovaniu došlo len ústnou formou, nakoľko zákon nepredpisuje na prerokovanie písomnú formu, s čím súd súhlasil, avšak vzhľadom na listinné dôkazy predložené v súdnom spise mal o tom, či k prerokovaniu skutočne došlo, pochybnosti a to najmä s poukazom na odlišnosti v listinách Žiadosť o prerokovanie neospravedlnenej absencie zo dňa 06.08.2019 (kde okrem dátumu je vyslovene uvedený text o tom, že k prerokovaniu s Odborovou organizáciou došlo) a Žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 23.08.2019 (kde je len uvedený dátum 26.08.2019 a text deklarujúci len prevzatie predmetnej písomnosti).

15. Žalovaná v tejto súvislosti argumentovala, že vec skúmal už aj Inšpektorát práce, ktorý nezistil žiadne porušenie. Z listinného dôkazu Záznam inšpektorátu práce B. Bystrica zo dňa 29.10.2019 vyplýva, ktoré konkrétne dokumenty žalovaná Inšpektorátu predložila a nie je medzi nimi žiadna zápisnica, resp. záznam o prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru - teda ani neskôr predložený listinný dôkaz žalovanej- Agenda Základnej organizácie OZ PŠaV na Slovensku pri SOŠ V. Krtíš za obdobie od 01.07.2019 do 25.06.2020. Súd vyhodnotil ako nelogické, že by žalovaná tento záznam písomnej agendy (z prerokovania) nepredložila Inšpektorátu práce už v tom čase, keďže žalovaná pred Inšpektorátom práce obhajovala zákonnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, kde sa vyžaduje aj jeho prerokovanie Odborovou organizáciou. Súd vyšiel aj zo zistenia, že na prvom pojednávaní sa riaditeľ žalovanej nevedel vyjadriť k tomu, či z prerokovania bola vyhotovená zápisnica alebo záznam (pozn. súdu - doslovne uviedol, že „takouto listinou zatiaľ nedisponuje“). Svedok G.. T. S., ktorý bol a stále je predsedom Výboru Odborovej organizácie, pri svojom výsluchu uviedol, že z prerokovania nevyhotovili zápisnicu ani záznam preto, že zápisnica nie je predpísaná. Ani v predchádzajúcich prípadoch, keď sa prerokovali skončenia pracovného pomeru, nevyhotovovali zápisnice o takýchto prerokovaniach. Ako predseda Výboru Odborovej organizácie pritom G.. S. musel byť znály jej Stanov, v zmysle ktorých má poverený člen viesť o rokovaní Výboru Odborovej organizácie písomnú agendu, a preto považoval za zvláštne, že súdu pri výsluchu neuviedol to, že o rokovaní sa vykonal zápis do agendy (pozn. súdu

- ručne vyhotovené listinný dôkaz - predložený žalovanou dňa 16.07.2020, teda až po skončení prvého pojednávania). Stanovy sú účinné už od 22.10.2018, a teda písomnú agendu mal Výbor Odborovej organizácie vyhotovovať už od roku 2018. To, že sa písomná agenda z rokovaní Výboru Odborovej organizácie aj písomne vyhotovovala, avšak v inej forme, potvrdili svedok Bc. U. E., ako bývalý člen Výboru Odborovej organizácie a tiež svedok Bc. N. O., ktorý sa rokovaní Výboru Odborovej organizácie zúčastňoval ako kontrolór, ktorí zhodne uviedli, že z rokovaní Výboru sa vždy robila prezenčná listina a čo i len jeden papier - výstup z prerokovania. Všetko pritom bolo vedené počítačovou formou. Zasadali v kabinete G.. S., kde bol počítač i tlačiareň a tieto zápisy z rokovaní robieval vždy predseda G.. S.. Nikdy sa táto agenda nepísala ručne. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti dospel súd k záveru, že listinný dôkaz žalovanej - Agenda Základnej organizácie OZ PŠaV na Slovensku pri SOŠ V. Krtíš za obdobie od 01.07.2019 do 25.06.2020 - predložený súdu až 16.07.2020, bol účelovo a spätne vyhotovený žalovanou, s cieľom podporiť jej skutkové tvrdenia a v čase samotného prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, ani v nasledujúcom období (a to ani v čase, kedy sa okamžitým skončením pracovného pomeru zaoberal Inšpektorát práce), tento listinný dôkaz neexistoval.

16. Okresný súd dospel k záveru, že dňa 26.08.2019 k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru Výborom Odborovej organizácie nedošlo. Súd poukázal na to, že na rozdiel od prerokovania neospravedlnenej absencie dňa 06.08.2019, kde je vyslovene uvedený text o tom, že k prerokovaniu s Odborovou organizáciou došlo, samotné prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 26.08.2019 z listinného dôkazu nevyplýva, keď na Žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 23.08.2019 je uvedený dátum 26.08.2019 a text deklaráujúci len prevzatie predmetnej písomnosti.

17. Po vyhodnotení výpovedí svedkov dospel k záveru, že k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru Výborom Odborovej organizácie dňa 26.08.2019 nedošlo.

18. Následne vyvodil záver, že aj v prípade, že k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru zástupcami zamestnancov nedôjde, zákon pripúšťa, že okamžité skončenie pracovného pomeru bude platné, avšak len za predpokladu, že okamžité skončenie pracovného pomeru bude doručené zamestnancovi až po uplynutí dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa zástupcovi zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 74 Zákonníka práce). Súd skúmal platnosť doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 28.8.2018, pričom dospel k záveru, že konanie žalobkyne vyhodnotil ako odmietnutie prevziať predmetnú listinu Okamžité skončenie pracovného pomeru, v dôsledku čoho nastali účinky doručenia predmetnej listiny žalobkyne už dňom 28.08.2019 v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého účinky doručenia nastanú aj zmařením doručenia pre konanie alebo opomenutie zo strany zamestnanca, pričom poukázal na závery vyplývajúce z Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. júla 2020, sp. zn.: 6Cdo/49/2020.

19. Nakoľko k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru Odborovou organizáciou nedošlo a nakoľko dňa 28.08.2018 (keď nastali účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne) ešte neuplynula lehota dvoch pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie (26.08.2019) v zmysle zákonnej fikcie (§ 74 Zákonník práce), súd vyvodil záver, že k platnému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru nedošlo. Zároveň vyslovil záver, že nebolo preukázané, že konanie žalovanej bolo v rozpore s dobrými mravmi, keď žalobkyňa na výberové konanie bola pozvaná. Vo veci rozhodol medzitimným rozsudkom podľa § 214 ods.1, 2 CSP.

20. Proti rozsudku sa v celom rozsahu odvolala žalovaná. Napadnutý rozsudok postupom podľa § 389 ods. 1 písm. a), b) a c) CSP žiadala zrušiť a vec súdu prvej inštancie vrátiť na ďalšie konanie. Odvolanie podala z dôvodu v zmysle ustanovenia § 365 ods. 1 písm. a, b), d), f) a h) CSP.

21. Namietala, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam spočívajúcim v tom, že zo strany žalovanej ako zamestnávateľa žalobkyne údajne nemalo dôjsť vopred k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru medzi žalovanou a členmi výboru príslušnej odborovej organizácie. V tomto smere poukázala na to, že z dôkazov vykonaných v konaní nemožno skonštatovať, že zo strany žalovanej nedošlo k splneniu si povinnosti predpokladanej v ustanovení § 74 Zákonníka práce. Vyslovila názor, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované príslušnými zástupcami odborovej organizácie pôsobiacej pri ich organizácii, keď to bolo preukázané najmä výsluchom svedka G.. T. S., G.. T.G., listinným dôkazom - žiadosťou o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, záznamom agendy vyhotoveným G.. T. C. a záznamom o výsledku inšpekcie zo dňa 29. 10. 2019. Spôsob a forma prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru bola preukázaná aj výsluchom štatutárneho zástupcu ich organizácie. Vo vzťahu k výpovedi svedka U. E. týkajúcej sa rokovaní

výboru odborovej organizácie, táto výpoveď je vo veci irelevantná, pretože tento svedok sa fakticky doznal, že obsah stanov odborovej organizácie nepozná, pretože na otázku uviedol, že ich určite raz čítal; jednoznačným spôsobom sa nevedel vyjadriť k obligatórnosti alebo fakultatívnosti vyhotovovania zápisov alebo zápisníc z porady výboru odborovej organizácie, pričom v čase ukončovania pracovného pomeru už nebol zamestnancom žalovanej, teda ani členom odborovej organizácie a nemohol poskytnúť objektívne svedectvo týkajúce sa prerokovania, či neprerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou. Pokiaľ ide o výpoveď svedka N. O. o rokovaní výboru odborovej organizácie, táto výpoveď je tiež irelevantná, pretože svedok sám uviedol, že listiny z rokovania nepodpisoval, pokiaľ sa netýkali hospodárskych vecí, objektívne nemohol vedieť, či sa skutočne robili zápisnice vo veciach týkajúcich sa uskutočňovania pracovného pomeru; v čase ukončovania pracovného pomeru už nebol zamestnancom žalovanej. Súd ich výpovede považuje zrejme za kľúčové, pričom poukázala na to, že ide iba o nepriame dôkazy, pretože svedkovia nemohli byť účastníkmi pri ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou, preto nie sú objektívne spôsobilé byť akýmkoľvek dôkazmi vo vzťahu k veci. Zároveň vyslovil pochybnosti o nezáujatosti týchto svedkov, pretože s nimi žalovaná ukončila pracovný pomer.

22. Poukázala aj na to, že rovnako nebolo prípustné zo strany súdu prvej inštancie ustáliť to, že v priebehu konania nimi predložená fotokópia agendy základnej organizácie OZ PŠaV za obdobie od 1. 7. 2019 do 25. 6. 2020 bola spätne a účelovo vyhotovená. Opätovne poukázala na to, že vyššie zmienení svedkovia neboli v čase ukončenia pracovného pomeru zamestnancami žalovanej ani členmi dotknutej odborovej organizácie. Túto písomnosť súdu doručili už po prvom pojednávaní, teda nemožno konštatovať, že by bola písomnosť vyhotovená účelovo a spätne. Zo žiadneho ustanovenia CSP nevyplýva povinnosť sporovým stranám dodržiavať určitý postup, resp. poradie pri uplatňovaní prostriedkov procesného útoku. Agendu základnej organizácie predložili riadne a včas a súd prvej inštancie nebol oprávnený dôveryhodnosť bez ďalšieho dokazovania posudzovať výlučne s poukazom na nepriame dôkazy.

23. Podľa jej názoru rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, a to vo vzťahu k účinkom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňi žalovanou. Súd nesprávne aplikoval § 38 ods. 4 Zákonníka práce, keď skonštatoval, že žalobkyňa dňa 28. 8. 2019 si odmietla prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru, a teda, že v tento deň nastali účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti poukázala na znenie § 38 Zákonníka práce, kde je upravený postup zamestnávateľa pri doručovaní písomnosti zamestnávateľa, ktoré sa týkajú vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Tieto ustanovenia ukladajú zamestnávateľovi povinnosť doručovať zamestnancovi písomnosti určené do jeho vlastných rúk na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Podľa názoru žalovanej v rámci predmetnej právnej úpravy nedošlo zo strany žalovanej dňa 28. 8. 2019 k platnému doručeniu písomností doručovaných žalobkyňi a súčasne zo strany žalobkyne nedošlo ani k odmietnutiu prevzatia doručovaného okamžitého skončenia pracovného pomeru, a teda nebolo možno v tomto smere aplikovať ani fikciu doručenia písomnosti podľa ustanovenia § 38 ods. 4 Zákonníka práce. Poukázala na to, že aby došlo k odmietnutiu prevzatia písomnosti, musí dôjsť ku skutočnému pokusu o doručenie takejto písomnosti a nielen k domnelému pokusu o doručenie takejto písomnosti. K takémuto záveru dospel z názoru prezentovaného Krajským súdom Bratislava, sp. zn. (bližšie údaje neuviedla, poz. odvolacieho súdu), podľa ktorého sa vykonanie aktu (právneho úkonu) doručenia výpovede z pracovného pomeru zamestnancovi spočívajúceho v odovzdaní výpovede, s prejavom vôle smerujúcej k jej doručeniu, do sféry dispozície adresáta nemožno považovať položenie otázky zamestnancovi, či výpoveď prijíma a následne odobratie tejto písomnosti z ruky adresáta.

24. Z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by zo strany žalobkyne došlo k odmietnutiu prevzatia inkriminovaného okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako aj to, že by došlo zo strany žalobkyne k faktickému prevzatiu inkriminovaného okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tomto smere poukázala na výpoveď žalobkyne na prvom pojednávaní, kde uviedla, že zavolała policajnú hliadku, prečítala papier, nezobrala ho do ruky, videla okamžité skončenie pracovného pomeru, ale už neprečítala ani dátum, ani nič, lebo už ani v podstate nevidela, taký tlak mala. Neodmietla, bez slova prečítala a povedala, že si potrebuje zavolať a zatvorila dvere. Skutočnosť, že žalobkyňa nemala dňa 28. 8. 2019 vedomosť o tom, aké písomnosti sú jej doručované, svedčí aj vyjadrenie samotnej žalobkyne na pojednávaní. V tejto súvislosti poukázala na správanie sa žalobkyne v nasledovných dňoch, keď dňa 30. 8. 2019 sa dostavila dobrovoľne do organizácie, kde si prevzala okamžité skončenie pracovného pomeru a odovzdala všetku svoju pracovnú agendu. Nie je logické, z akého dôvodu by tak činila, keby považovala za platné doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru už dňa 28. 8. 2019. V závere odvolania namietala, že rozhodnutie je arbitrárne, čím bolo porušené právo na spravodlivé súdne konanie a treba to považovať za nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia rozhodnutia.

25. K odvolaniu žalovanej sa písomne vyjadrila žalobkyňa. Celom rozsahu sa stotožnila s právnym názorom súdu prvej inštancie. Vyjadrila nesúhlas s tvrdeniami žalovanej vo vzťahu k nesprávnym skutkovým zisteniam, kedy malo dôjsť vopred k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru medzi žalovanou a členmi výboru príslušnej odborovej organizácie. Súd prvej inštancie sa s týmito námietkami správnym a zákonným spôsobom vysporiadal.

26. K ďalším tvrdeniam žalobkyňa uviedla, že ak žalovaná tvrdí, že malo byť preukázané výsluchom svedka G.. S. a svedka G.. C., že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované príslušnými zástupcami odborovej organizácie, poukázala na to, že žalovaná účelovo vytrhla určité odpovede svedkov na otázky z kontextu celého výsluchu. Samotný svedok pán G.. S. uviedol, že sa zo stretnutia nevyhotovila zápisnicu, nakoľko išlo len rokovanie s riaditeľom, nie stretnutie zástupcov zamestnancov, teda nemohli vyhotoviť „odborársku listinu“. Výpovede svedkov boli vo vzájomných výrazných rozporoch, boli nejasné a nedôveryhodné a po podľa názoru žalobkyne výsluch svedka pána G.. S. a svedka pána G.. C. naopak preukázal, že k prerokovaniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru výborom odborovej organizácie nedošlo.

27. Pokiaľ ide o dôkaz, na ktorý poukazuje žalovaná, a to Záznam o výsledku inšpekcie práce zo dňa 29. 10. 2019, žalobkyňa opakovane poukázala na to, že z tohto záznamu je zrejmé, že žalovaná v rámci inšpekcie predložila v súvislosti so žalobkyňou len Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie Okamžitého skončenia pracovného pomeru, preto sú tvrdenia žalovanej ohľadom prerokovania Okamžitého skončenia výslovne účelové a nedôveryhodné.

28. Pokiaľ ide o ďalší dôkazný prostriedok - rukou napísaný zápis z agendy OZ OZ PŠaV, v ktorom je uvedené, že dňa 26. 8. 2019 zástupcovia zamestnancov prerokovali Okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne, tento bol podľa názoru žalobkyne dodatočne vytvorený s úmyslom žalovanej zhojiť svoj nezákonný postup vo vzťahu k žalobkyňi, pričom rovnaký právny názor vyslovil aj súd prvej inštancie vo svojom rozsudku.

29. Pokiaľ žalovaná v odvolaní argumentuje, že spôsob a forma dotknutého prerokovania Okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou bola preukázaná aj výsluchom štatutárneho zástupcu žalovanej, uviedla, že pri výsluchu na pojednávaní štatutár žalovaného G.. U. Q. pôsobil veľmi nedôveryhodne, a to aj preto, že uviedol, že v tom čase sa nenachádzal v škole, predniesol im v riaditeľni, o čo ide, a potom mu povedali, že môže odísť a následne ich nechal a potom ho zavolali späť. Tiež uviedol, že nevie, či to bola hodina, alebo koľko, riešil aj so zástupcom školy nejaké veci. Žalobkyňa uviedla, že sa javí byť nanajvýš nepravdepodobné, že by riaditeľ žalovanej opustil svoju kanceláriu na požiadanie zástupcov zamestnancov za účelom, aby tam zástupcovia zamestnancov mohli prerokovať Okamžité skončenie pracovného pomeru. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na bod 53 napadnutého rozsudku, v ktorom sa súd prvej inštancie vysporiadal s dôkaznými prostriedkami, jednotlivými výsluchmi svedkov.

30. K námietkam žalovanej vo vzťahu k svedkom U. E. a N. O. uviedla, že tento názor nepovažuje za správny, pretože svedkovia preukázali, aká bola bežná prax pri prerokovávaní skončenia pracovného pomeru, zároveň z ich výpovede vyplynulo, že predložený dôkazný prostriedok zápis z agendy ZO OZ PŠaV je absolútne nerelevantný a nepreukazujúci prerokovanie Okamžitého skončenia pracovného pomeru.

31. K argumentom žalovanej vo vzťahu k čl. 15 ods. 1, 2 CSP uviedla, že okresný súd v rozsudku v bode 45 okrem iného z danej právnej úpravy vychádzal, pričom uviedol, že pri dokazovaní a pri hodnotení dôkazov sa súd zamerl najmä na tie otázky, ktoré boli medzi stranami sporné a súčasne išlo o otázky, ktoré mali pre vec podstatný význam. Zároveň poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 16. 11. 2011, sp. zn. 6 Cdo/145/2011, v zmysle ktorého všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom 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 účastníkmi konania. Na základe toho je žalobkyňa presvedčená, že nedošlo k naplneniu odvolacieho dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 písm. f) CSP, práve naopak, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správny skutkovým zisteniam.

32. K námietke o nesprávnom právnom posúdení veci žalobkyňa uviedla, že súd prvej inštancie vychádza zo správneho právneho posúdenia, teda nedošlo k naplneniu odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Skutočnosť, že žalobkyňa dňa 28. 8. 2019 odmietla prevziať Okamžité skončenie pracovného pomeru, preukázali výpovede svedkov pána G.. U. L., pani Q. C., ako aj pána L., ktorí uviedli, že pán S., pán L. a pán L. doručovali Okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňi v mieste jej bydliska a žalobkyňa si predmetný dokument -Okamžité skončenie pracovného pomeru prečítala a potom im ho vrátila a odmietla prevziať.

33. Žalobkyňa už v rámci konania pred súdom prvej inštancie poukazovala na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. júla 2020, sp. zn. 6 Cdo/49/2020, v ktorom dovolací súd uvádza, že z konania zamestnávateľa pri doručovaní musí byť zrejmé, že ide o doručovanie písomnosti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru, nielen o návrh na rôzne možnosti konania, prediskutovanie alternatív. Konanie zamestnávateľa musí byť jasné, určité a zrozumiteľné. Odmietnutie prevzatia písomnosti je v princípe aktívne alebo pasívne konanie zamestnanca pri doručovaní, napr. zamestnanec listinu preberie a roztrhá, zamestnanec vyhlási, že sa so zamestnávateľom odmieta rozprávať o prevzatí výpovede a nič nepodpíše, alebo na listinu napíše, že ju nepreberá a pod.. Z tohto rozhodnutia Najvyššieho súdu SR nepochybne vyplýva, že za odmietnutie prevzatia písomnosti možno považovať aj pasívne konanie zamestnanca, teda napr. zabuchnutie dverí pri doručovaní Okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako to bolo v danom prípade.

34. K argumentu žalovanej, že uvedené osoby nemali poverenie na doručovanie tejto písomnosti žalobkyni v jej bydlisku (okrem otázky, čo tam potom robili?), súd konštatoval, že toto tvrdenie žalovanej je v priamom rozpore so svedeckou výpoveďou G.. U. L., ktorý výslovne uviedol, že bol poverený riaditeľom G.. Q., aby išiel doručovať okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyni. Svedok G.. U. L. tiež uviedol, že žalobkyňa videla a bola oboznámená s listinou, ktorej prevzatie mala dňa 28. 8. 2019 potvrdiť podpisom. Žalobkyňa po oboznámení sa s listinou, čo je jej doručovaná, túto vrátila G.. L. späť a zatvorila dvere. Takéto konanie žalobkyne súd vyhodnotil ako odmietnutie prevziať predmetnú listinu, v dôsledku čoho nastali účinky doručenia predmetnej listiny už dňom 28. 8. 2019 podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce.

35. Žalobkyňa k námietkam žalovanej ohľadom nedostatočného odôvodnenia rozhodnutia uviedla, že túto argumentáciu považuje za neopodstatnenú, nakoľko rozsudok je odôvodnený precíznym a obsiahlym spôsobom.

36. Žalovaná v replike zotrvala na argumentoch uvedených v odvolaní.

37. Žalobkyňa v duplike taktiež na svojich tvrdeniach.

38. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal vec podľa § 379, 380 ods. 1, 2 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 (a contrario) CSP medzitýmny rozsudok okresného súdu podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

39. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa ods. 2 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.

40. Preskúmaním veci odvolací súd dospel k záveru, že rozsudok okresného súdu netrpí vadami, na ktoré v odvolaní odkazuje žalovaná. Okresný súd vykonal rozsiahle dokazovanie, jednak listinnými dôkazmi ako aj výsluchom svedkov, z ktorých dôkazov dospel k správnym skutkovým záverom, ktoré zodpovedajú zisteniam, ktoré vyplynuli z jednotlivých dôkazov, ktoré súd vyhodnotil jednotlivo ako aj vo vzájomných súvislostiach. Z rozsudku vyplývajú všetky úvahy, ktoré viedli súd k záverom, ktoré dôsledne odôvodnil, preto nemožno rozsudku vytknúť vadu nedostatočného odôvodnenia, či arbitrárnosti. Rozsudok je podrobne odôvodnený a neobsahuje odporujúce si závery. Zistený skutkový stav jednoznačne vyplýva z vykonaného dokazovania, súd nevyvodil žiadne také zistenia, ktoré by z tohto dokazovania nevyplývali. Súd dôsledne odôvodnil záver, z ktorých dôkazov vychádzal, ktoré považoval za relevantné a prečo, tieto vo vzájomnej súvislosti vytvárajú ucelený skutkový obraz, na ktorý následne okresný súd správne aplikoval jednotlivé príslušné právne normy a tieto aj správne vyložil.

41. Z rozsudku je zrejmé, že okresný súd sa vyporiadal so všetkými argumentami žalovanej vznesenými v konaní, ktoré dôsledne odôvodnil. K námietke žalovanej o arbitrárnosti odvolací súd uvádza, že z rozsudku je zrejmé, že tento v odôvodnení obsahuje, čoho sa žalobkyňa domáha a z akých dôvodov (predmet žaloby), ako sa vo veci vyjadrila žalovaná, stručne a jasne vyložil, ktoré skutočnosti má preukázané ak ktoré nie, o ktoré dôkazy oprel svoje skutkové zistenia, akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil a aký urobil záver o skutkovom stave veci, tzv. skutková právna veta, tiež, ako vec posúdil po právnej stránke (právna kvalifikácia - akt aplikácie práva).

42. Okresnému súdu odvolací súd vytýka, že zbytočne v rozsudku popisuje celú procesnú históriu rozsudku, pretože takto vyhotovený rozsudok jednak je veľmi obsiahly a môže byť aj neprehľadný, čo môže uberať na jeho presvedčivosť. Treba však prihliadnúť v danom prípade na to, že strany poskytli podstatné druhovo rôznorodé argumenty, veľa dôkazov, ktoré je potrebné hodnotiť vo vzájomnej súvislosti, čo vyžaduje dôslednú analýzu skutkových zistení a ich dôsledné vyhodnotenie. Hoci v danej veci nejde o úplne vyhovujúce rozhodnutie čo do jeho štruktúry, nespôsobuje to nesprávnosť rozsudku v jeho konečnom dôsledku.

43. Žalovaná v odvolaní napáda závery súdu pokiaľ ide o skutkové zistenia, ktoré vyplynuli z vykonaného dokazovania, pričom odvolací súd nezistil, že by tieto boli v rozpore s vykonaným dokazovaním, či závery by boli rozporné s tým, čo z dokazovania vyplynulo. Je pravdou, že v odvolaní žalovaná argumentuje len čiastkovými zisteniami, ktoré nekoncepčne zdôrazňuje opomínajúc skutočnosť, že skutkové zistenia vyvodil okresný súd zo všetkých vykonaných dôkazov, nielen z niektorých. Argumenty žalovanej odvolaní spočívajú na zdôraznení tých dôkazov, ktoré by pri ich jedinečnosti priaznivejšie vyzneli v prospech žalovanej, avšak ich silu sa snaží umelo zoslabiť, napr. námietkou irelevantnosti, zaujatosti či nepriameho dôkazu, pričom izoluje aj z týchto dôkazov len niektoré zistenia bez ohľadu na to, že tieto dôkazy (výpovede svedkov, štatutára a listinných dôkazov) obsahujú v komplexe aj ďalšie údaje. Okresný súd správne vyhodnocoval tieto dôkazy jednotlivo, následne vo vzájomnej súvislosti, pričom dôsledne odôvodnil, na základe čoho dospel k tzv. skutkovej právnej vete. Z tohto hľadiska považuje odvolací súd rozsudok za koherentný a správny.

44. Pre rozhodnutie vo veci boli podstatné viaceré skutkové okolnosti, ktoré súd pomenoval a následne dal aj na sporné otázky odpoveď. Odvolaním neboli napadnuté závery o tom, že žalobkyňa čerpala dovolenku, ktorá nebola vopred odsúhlasená nadriadeným, hoci túto skutočnosť oznámila predchádzajúcej riaditeľke, pričom došlo k zmene vedenia školy a zrejme aj iným „zaužívaným“ postupom. K veci odvolací súd dopĺňa, že ak by v celom rozsahu platil záver tvrdený žalovanou, keď plán dovolenky sa prejednával v júni 2019, potom by zrejme nikto pred týmto termínom si nemohol objednať v cestovnej kancelárii, či iným spôsobom dovolenku za výhodnejších podmienok, pretože dovolenka sa v takomto prípade plánuje oveľa skôr, a pokiaľ ide o učiteľov, v zásade počas letných prázdnin.

45. Okresný súd sa stotožnil so záverom disciplinárnej komisie a teda aj argumentom žalovanej, že žalobkyňa porušila závažným spôsobom pracovnú disciplínu, keď absolvovala dovolenku bez súhlasu nadriadeného, za čo jej bola udelená absencia a čo následne bolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okresný súd vyvodil aj správny skutkový záver, že žalobkyňa neoznámila čerpanie dovolenky 30 dní vopred, keďže išlo o čerpanie dovolenky za rok 2018. Bolo taktiež nepochybne preukázané, že žalobkyni bola udelená 7 dňová absencia aj po predchádzajúcom prerokovaní Odborovou organizáciou.

46. Významnou skutočnosťou bola otázka dňa doručenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni vo vzťahu k zákonnému predpokladu, že táto mala byť vopred prerokovaná s Odborovou organizáciou. Okresný súd správne posúdil námietku žalobkyne vo vzťahu k obsadeniu Výboru Odborovej organizácie, pretože tento bol uznášaniaschopný, ak sa ho zúčastnila 2/3 väčšina členov a uznesenie je platné, ak zahlasuje nadpolovičná väčšina. Výbor tak mohol vec prerokovať.

47. Okresný súd dôvodne najskôr vyjadril pochybnosť o tom, či skutočne došlo k prerokovaniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru s prihliadnutím na odlišnosti v porovnaní so Žiadosťou o prerokovanie neospravedlnenej absencie zo dňa 6. 8. 2019, kde je vyslovene uvedené, že k prerokovaniu s Odborovou organizáciou došlo. Odvolací súd sa stotožňuje so závermi uvedenými v bode 52 odôvodnenia vo vzťahu listinnému dôkazu Záznamu inšpektorátu práce Banská Bystrica zo dňa 29. 10. 2019, nikde nie je žiadna zmienka o zázname o prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, hoci ide o podstatný dokument. Nie je dôležité, či žalovaná predložila záznam o takomto prerokovaní na druhom pojednávaní, keď nebol predložený Inšpekcii. Vzhľadom na jeho spôsob vyhotovenia, rozsiahlosť údajov v ňom uvedených okresný súd vyslovil oprávnenú domnienku, že by sa takýmto spôsobom priebežne zaznamenávala daná agenda, pričom z dokazovania vyplynulo, že skutočná prax bola iná. Z výpovede svedka G. S., predsedu Výboru Odborovej organizácie, jednoznačne vyplynulo, že z prerokovania nevyhotovili zápisnicu ani záznam, preto zápisnica nie je podpísaná, pričom ani v predchádzajúcich prípadoch pri prerokovaní skončenia pracovného pomeru sa zápisnice nevyhotovovali o takýchto prerokovaniach. Okresný súd správne poukázal na to, že stanovky sú účinné už od 22. 10. 2018, teda odvtedy mal Výbor Odborovej organizácie vyhotovovať písomnú agendu, pričom bolo preukázané, že táto sa aj písomne vyhotovovala, avšak v inej forme. Všetko bolo vedené počítačovou formou a nikdy sa agenda nepísala ručne.

48. Okresný súd tak vyvodil správny záver, že k prerokovaniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru Výborom Odborovej organizácie nedošlo. Bolo preukázané, že Výboru bola doručená žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorú Výbor prevzal 26. 8. 2019. Následne ju však žiadnym spôsobom neprerokoval.

49. Vo vzťahu k tomuto záveru je dôležité posúdenie, kedy a či došlo k doručeniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni. Okresný súd dôsledne podrobne s odkazom na ustálenú rozhodovaciu prax odôvodnil, že k doručeniu Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni došlo 28. 8. 2019 v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce.

50. 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.

51. Je teda nepochybné, že žalovaná písomnosť týkajúcu sa skončenia pracovného pomeru mala povinnosť doručiť žalobkyni do vlastných rúk. Tieto písomnosti môže zamestnávateľ doručiť predovšetkým na pracovisku, ale ak to nie je možné, aj v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Tiež v prípade, ak ani táto možnosť nebude realizovateľná, doručí písomnosť poštovým podnikom. Nakoľko žalobkyňa bola PN, na pracovisku jej nebolo možné doručiť Okamžité skončenie pracovného pomeru, zamestnávateľ zvolil druhú alternatívu doručením v byte žalobkyne, čo realizoval preukázateľne 28. 8. 2019, a to osobami poverenými na tento úkon. Asi ťažko je uveriteľné tvrdenie žalovanej, že by traja pracovníci žalovanej, kde jeden bol zástupca riaditeľa, išli len z vlastného rozhodnutia navštíviť kolegyňu a pritom jej odovzdať Okamžité skončenie pracovného pomeru.

52. Podľa § 38 ods. 4 ZP 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.

53. Splnenie povinnosti doručiť danú písomnosť žalovanou je v prvom prípade viazaná na prevzatie písomnosti. Právne následky doručenia písomnosti vo vzťahu k zamestnancovi v zmysle citovaného ustanovenia nastane pri osobnom doručovaní okamihom osobného prevzatia písomnosti zamestnancom. Pri doručovaní do vlastných rúk ZP vyžaduje priame (osobné) doručovanie zamestnávateľom, a to na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že žalobkyňa Okamžité zrušenie pracovného pomeru neprevzala. Nie je podstatné, či mala vedomosť, čo je obsahom doručovanej písomnosti (to sa mohla dozvedieť od doručujúceho), či písomnosť držala v ruke, ale to, či prevzatie písomnosti verifikovala, napr. svojím podpisom, čo sa nepochybne v danom prípade nestalo. Správne zamestnávateľ mal doručovať písomnosť bez toho, aby ju odovzdal skôr do dispozície žalobkyni, ako podpíše jej prevzatie. Pretože prevzatie nepodpísala, nedošlo doručeniu podľa § 38 ods. 4 ZP spôsobom prevzatia. Doručenie zamestnancovi do vlastných rúk teda vyžaduje vlastnoručné podpísanie prevzatia zamestnancom. Na prevzatí je potrebné vyznačiť aj deň prevzatia (a čas), pretože bez vyznačenia dňa sa len prostredníctvom svedkov (alebo iných skutočností - napr. v rámci e-mailovej komunikácie) dá preukázať, kedy vlastne k doručeniu písomnosti skutočne došlo.

54. V danom prípade nenastala ani situácia, kedy doručenie bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa.

55. Okresný súd doručenie posúdil podľa poslednej možnosti, kedy účinky doručenia nastali aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietol. Zákonník práce spája právne následky aj s písomnosťou, ktorú adresát odmietol prevziať. Ak ide o osobné doručovanie písomnosti (a existuje predpoklad, že v budúcnosti vznikne potreba takéto doručovanie preukázať), je vhodnejšie písomnosť osobne doručovať v prítomnosti aspoň dvoch svedkov, takto postupovala žalovaná. Za vhodné možno považovať aj zachytenie aktu doručovania, napr. formou zápisnice, kde svedkovia svojimi podpismi potvrdia skutkový stav. Ak by išlo o bezdôvodné odopretie zásielky, považuje sa zásielka za doručenú. Za doručenú sa zásielka považuje aj vtedy, keď adresát neuviedol dôvody jej odopretia. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa zásielku neprevzala, pretože zavrela dvere. Vyplynulo to aj z výsluchu svedka G. U. L., pričom vo výpovedi potvrdil, že bol poverený riaditeľom na doručenie, pričom po oboznámení žalobkyne, o čo ide, táto povedala, že sa ide poradiť, zavrela dvere a už neotvorila. Uviedol, že prevzatie písomnosti mala potvrdiť podpisom. Toto potvrdili ďalší svedkovia. Je nepochybné, že žalobkyňa písomnosť odmietla prijať, či už z dôvodu obsahu rady alebo preto, že vedela, čo sa doručuje.

56. Odmietnutie prevzatia písomnosti je v princípe aktívne alebo pasívne konanie zamestnanca pri doručovaní, ako konštatoval okresný súd, napr. zamestnanec listinu preberie a roztrhá, zamestnanec vyhlási, že sa so zamestnávateľom odmieta rozprávať o prevzatí výpovede a nič nepodpíše, alebo na listinu napíše, že ju nepreberá, a pod. Odmietnutie prevzatia má účinky doručenia písomnosti (§ 38 ods. 4 ZP). Je nepochybné, že týmto spôsobom žalovaný vykonala akt doručenia, pričom žalobkyňa odmietla písomnosť fyzicky prevziať a podpísať jej prevzatie. Takéto konanie možno považovať za pasívne. V danom prípade nenastala situácia, že, ak osoby konajúce v mene zamestnávateľa sa o priame doručenie

v bydlisku zamestnanca pokúšia, ale zamestnanec im neotvorí, čo by nebolo možné považovať za odmietnutím prevzatia písomnosti.

57. K argumentu žalovanej, že žalobkyňa následne v organizácii prevzala Okamžité zrušenie pracovného pomeru 30.8.2019, ktorý dátum treba považovať za doručenie, dal odpoveď okresný súd v bode 54 odôvodnenia, kedy si po porade s právnikom išla iba písomnosť prevziať ako dôkaz do konania.

58. Odvolací súd poukazuje na nesprávny postup pri doručovaní žalovanou. V aplikačnej praxi sa sudy zaoberali rôznymi aspektmi doručovania. Napr. Najvyšší súd ČR sa v prípade sp. zn. 21 Cdo 2928/2014 vyjadril k možnosti nahliadnutia do písomnosti pred jej prevzatím. Súd sa vyslovil, že zamestnanec si nemôže vyhradiť, že listinu prevezme až potom, čo sa zoznámi s jej obsahom.

59. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom okresného súdu, že nastali účinky doručenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru dňom 28.8.2019.

60. Bolo preukázané, že Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vyhotovené dňa 27.8.2019 ako aj to, že toto nebolo prerokované s Odborovou organizáciou, hoci žiadosť o prerokovanie jej bola doručená 26.8.2019.

61. Podľa § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

62. Citované ustanovenie upravuje lehotu, v ktorej sa má prerokovanie skončenia pracovného pomeru uskutočniť podľa spôsobu skončenia pracovného pomeru. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru je to do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Vychádzajúc z nepriaznivých skúseností z praxe konštruje Zákonník práce nevyvrátiteľnú domnienku danosti prerokovania skončenia pracovného pomeru (tzv. fikcia prerokovania), ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru. Ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ túto povinnosť nespĺní, následkom bude neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru aj vo väzbe na ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, podľa ktorého právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Zákonník práce absolútnu neplatnosť výslovne upravuje v § 74 prvá veta ZP.

63. Okresný súd vyvodil správny záver, že nakoľko k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru Odborovou organizáciou nedošlo, nakoľko dňa 28. 8. 2018 nastali účinky doručenia, ešte neuplynula lehota dvoch pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie v zmysle zákonnej fikcie podľa § 74 Zákonníka práce. Táto lehota uplynula až dňom 28.8.2019, zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer najskôr až dňa 29.8.2019, ak tak urobil dňa 27.8.2019, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou pristúpil predčasne, keď nedodrжал zákonnú podmienku upravenú v § 74 ZP, čo je sankcionované neplatnosťou príslušného právneho úkonu. Na podporu svojho rozhodnutia odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 17. apríla 2018, sp. zn. 7Cdo/502018.

64. Záverom odvolací súd uvádza, že ust. § 214 ods. 1, 2 CSP ak je to účelné, súd môže rozhodnúť najskôr len o základe alebo dôvode uplatneného procesného nároku medzitémym rozsudkom; súd môže na návrh strany medzitémym rozsudkom rozhodnúť, či tu je, alebo nie je právo, od ktorého celkom alebo sčasti závisí rozhodnutie vo veci samej. Predpokladom vydania medzitémneho rozsudku je účelnosť. Vydanie medzitémneho rozsudku je účelné spravidla vtedy, keď by si určenie výšky nároku vyžadovalo podrobné a časovo náročné dokazovanie, pričom sa javí byť účelné v prvom rade ustálenie otázky opodstatnenosti uplatneného nároku, napr. pri náhrade škody. Pokiaľ je súd toho názoru, že je základ alebo dôvod žaloby opodstatnený, t. j. je tu právo, od ktorého celkom alebo sčasti závisí rozhodnutie vo veci samej, vydá medzitémny rozsudok, v ktorého výroku konštatuje, že uplatnený základ alebo dôvod žaloby je opodstatnený, a zároveň uvedie, že o výške nároku rozhodne v konečnom rozsudku. V rozhodovanom prípade súd rozhodol o dôvode, čím v podstate rozhodol o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, avšak výrok zatiaľ absentuje, takže v ďalšom konaní musí súd rozhodnúť v súlade so žalobným petítom, keď musí rozhodnúť o neplatnosti daného právneho úkonu a následne aj o ďalších nárokoch.

65. Senát krajského soudu přijal toto rozhodnutí poměrem hlasů 3 : 0.

Poučení:

Proti rozhodnutí odvolacího soudu je přípustné dovolání, ak to zákon připušta (§ 419 CSP).

Dovolání je přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu vo věci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo věci, ktorá nepatří do právomoci soudů,
- 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 věci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej věci 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 (§ 420 CSP).

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie soudu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacího soudu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho soudu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho soudu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. CSP)

Dovolání v případoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

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

- a) napadnutý výrok odvolacieho soudu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho soudu 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 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolání len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolání môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolání môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolání, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolání sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho soudu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolání je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
- b) kto ho robí,
- c) ktorej veci sa týka,
- d) čo sa ním sleduje a
- e) podpis.

(§ 127 ods. 1 CSP)

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- 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 stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).