

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 4CoPr/4/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316216114  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 02. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Degmová Pospíšilová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1316216114.1

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a sudcov JUDr. Anny Kašajovej a JUDr. Valérie Kleinovej v právnej veci žalobcu: B.. Y. L., narodená XX.XX.XXXX, bytom E. V.D. Č.. X, R., zastúpená JUDr. Ctiborom Stachom, advokátom, so sídlom Košovská cesta č. 1, Prievidza, proti žalovanému: Slovenský pozemkový fond, so sídlom Búdková č. 36, Bratislava, IČO : 17 335 345, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 31. októbra 2019 č. k. 11Cpr 10/2016-223 takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **zrušuje** a vec mu **vracia** na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 29.07.2016 je neplatné a zaplata náhrady mzdy vo výške 1.041 EUR mesačne, za obdobie od 01.04.2016 do 30.09.2016 a od 01.10.2017 do 31.03.2019. Žalobkyňu zaviazal nahradiť žalovanému trovy konania v plnej výške.

2. V odôvodnení rozsudku uviedol, že žalobkyňa v žalobe tvrdila, že dňa 17.10.1994 uzatvorila so žalovaným pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a bola zamestnaná nepretržite u žalovaného až do 30.11.2010, kedy jej mal skončiť pracovný pomer uplynutím trojmesačnej výpovednej lehoty po výpovedi, ktorá jej bola daná dňa 23.08.2010. Neplatnosť tejto výpovede napadla žalobou na Okresnom súde Bratislava I dňa 08.12.2010, v konaní vedenom pod sp.zn. 9C/178/2010 a rozsudkom zo dňa 17.09.2015, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave, č.k. 6Co/47/2016 zo dňa 15.02.2016, súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23.08.2010 daná listom zo dňa 23.08.2010 je neplatná. Uvedený rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 09.03.2016. V časti o uložení povinnosti nahradiť jej mzdu bol prvostupňový rozsudok zrušený a vec vrátená na ďalšie konanie. Podľa žalobkyne bol žalovaný povinný v prvý pracovný deň nasledujúci po dni, keď rozhodnutie o určení neplatnosti výpovede zo dňa 23.08.2010 nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť, t.j. 10.03.2016 (štvrtok) vyzvať ju na nástup do zamestnania a určiť jej miesto výkonu práce. Žalovaný ju na nástup do zamestnania nevyzval, neurčil miesto výkonu práce, ani pracovné zaradenie, ktoré by bolo v súlade s posledným dodatkom pracovnej zmluvy alebo určené podľa kvalifikácie. Podľa žalobkyne tak neurobil preto, že už v minulosti v priebehu plynutia výpovednej lehoty, vtedajší riaditeľ zvolal pracovnú poradu, kde prítomným zamestnancom oznámil, že vydáva zákaz vstupu žalobkyne na pracovisko a dal vymeniť zámok na dverách kancelárie, v ktorej pracovala, čo jej bolo telefonicky oznámené pracovníčkou pani G.. Uviedla, že už niekoľko mesiacov pred právoplatným rozhodnutím súdu, došlo k reorganizácii štruktúry pracovísk žalovaného v regiónoch tak, že pracovisko v D. bolo zdecimované len na troch základných pracovníkov a ostatné pracovné pozície vrátane vedúceho pracoviska či riaditeľa boli premiestnené resp. vytvorené v F. ako krajskom meste. Podľa názoru žalobkyne zamestnávateľ ju na nástup do zamestnania nevyzval preto, lebo nemala kde do zamestnania nastúpiť. Potvrdila, že žalovaný jej adresoval list, nazvaný ako Žiadosť o podanie vysvetlenia, na ktorý odpovedala dňa 27.06.2016. Konštatovala, že žalovaný podal

proti rozhodnutiu KS v Bratislave zo dňa 15.02.2016 sp. zn. 6Co/47/2016 dovolanie a dňa 29.07.2016 jej doručil okamžité skončenie pracovného pomeru.

3. Dňa 23.08.2016 žalobkyňa podala písomné oznámenie o nesúhlase s okamžitým skončením pracovného pomeru a žiadosť o umožnenie nástupu do zamestnania. Uviedla, že považuje právo za prekludované a je presvedčená, že subjektívna lehota, kedy začala plynúť pre žalovaného dvojmesačná lehota na realizáciu takéhoto právneho úkonu, začala plynúť 10.03.2016 avšak žalovaný v nasledujúce mesiace nekonal, nakoľko nepovažoval jej postup za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pretože v tom období podal dovolanie, v ktorom tvrdil, že miesto neexistuje, je zrušené, že pracovisko D. je zredukované na troch zamestnancov a preto nemá možnosť ju nikde zamestnať. Uviedla, že porušovať pracovnú disciplínu mala začať 10.03.2016, ale žalovaný sa toto konanie rozhodol tak posúdiť až 26.07.2016. Podľa jej názoru lehota zamestnávateľovi prepadla a žalobkyňa nesúhlasí s tým, že žalovaný môže tento dôvod skončenia pracovného pomeru použiť kedykoľvek počas plynutia jednoročnej objektívnej lehoty, ak porušovanie pracovnej disciplíny neustále trvá. Mala za to, že ak má zamestnanec porušiť pracovnú disciplínu tým, že sa bez náležitých dôvodov či ospravedlnenia nedostaví na pracovisko, tak musí toto pracovisko existovať, byť určené, musí mať možnosť v ňom zamestnanec pracovať, musí mu byť prideľovaná práca, musí mať umožnený vstup na pracovisko a pod. Toto neexistovalo, čo podľa žalobkyne vyplýva aj z argumentácie žalovaného obsiahnuté v jeho dovolaní. Dôvody uvádzané v písomnom skončení pracovného pomeru, respektíve v liste žalovaného zo dňa 05.09.2016, podľa jej názoru neobstoja, pretože neexistovali základné reálne podmienky na to, aby sa porušenia povinností či disciplíny dopustila.

4. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, § 68 ods. 1 písm b) Zákonníka práce a § 74 Zákonníka práce.

5. Považoval za preukázanú existenciu pracovného pomeru medzi sporovými stranami ako aj, že sa viedlo súdne konanie o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, v ktorom súd prvej inštancie rozsudkom zo dňa 17.09.2015, č. k. 9C/178/2010-315 rozhodol tak, že výpoveď určil za neplatnú a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy. Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, rozsudkom zo dňa 15.02.2016, č.k. 6Co/47/2016- 363, rozhodnutie vo výroku o určení neplatnosti výpovede potvrdil. Rozhodnutie sa v časti výroku o neplatnosti výpovede sa stalo právoplatné dňa 09.03.2016. Vo veci bolo podané dovolanie a Najvyšší súd Slovenskej republiky, ktorý dovolanie odmietol uznesením č.k. 2Cdo/216/2016 zo dňa 31.07.2017. Súd prvej inštancie za nesporné považoval, že žalovaný doručil žalobkyni žiadosť o podanie vysvetlenia zo dňa 16.16.2016, na ktoré odpovedala listom zo dňa 27.06.2016, a že žalobkyni bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 26.07.2016 dňa 29.07.2016. Žalobkyňa listom zo dňa 23.08.2016 oznámila nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru, na ktorý žalovaný reagoval listom zo dňa 05.09.2016. Za nesporné považoval aj to, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce vopred prerokované so zástupcami zamestnancov.

6. Mal za preukázané, že boli dodržané formálne náležitosti skončenia pracovného pomeru, a to písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru s vlastnoručným podpisom štatutárneho orgánu alebo inej poverenej osoby zamestnávateľa, skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru druhému účastníkovi v rámci plynutia zákonom stanovených lehôt a prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

7. K námietke žalobkyne o uplynutí prekluzívnej lehoty uviedol, že v prípade zamestnávateľa ide o subjektívnu dvojmesačnú lehotu a ročnú objektívnu lehotu. Pri subjektívnej lehote postačuje, ak sa o dôvode dozvie bezprostredne nadriadený zamestnanec. Poukázal na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky (uznesenie IV.ÚS 561/2012), v ktorom uviedol, že pre začatie plynutia lehoty je podstatný čas, keď sa o skutočnosti odôvodňujúcej takéto skončenie dozvie iný zamestnanec, ktorý je nadriadený zamestnancovi, o ktorého pracovný pomer ide. Malo by však ísť o zamestnanca, ktorý reálne má možnosť porušenie pracovnej disciplíny riešiť. Mal za to, že v posudzovanej veci, vzhľadom na dané okolnosti sa žalovaný reálne dozvedel, že absencia žalobkyne je neospravedlnená až potom, čo ju vyzval na vysvetlenie prečo sa nedostavila na pracovisko následne ako súd právoplatne rozhodol, že pracovný pomer trvá a výpoveď je neplatná. List bol podpísaný generálnym riaditeľom žalovaného a výzva na vysvetlenie bola žalobkyni doručená dňa 21.06.2016. Na tento list žalobkyňa odpovedala listom zo dňa 27.06.2016, tak, že ju mal žalovaný vyzvať na nástup do zamestnania po tom, čo obnoví

jej pracovnú pozíciu, to boli jej dôvody, pre ktoré do práce nenastúpila. Uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené dňa 25.08.2016. Za okolnosť kedy sa žalovaný dozvedel o neospravedlnenej absencii žalobkyne považoval jej odpoveď na jeho výzvu. Odpoveď žalobkyne bola datovaná 27.06.2016, žalovaný o okamžitom skončení pracovného pomeru rozhodol dňa 26.07.2016 a mal za to, že subjektívna lehota bola dodržaná. Uviedol, že za situácie, keď žalobkyňa bola so žalovaným v spore, do práce dlhšiu dobu nechodila, musel sa žalovaný najskôr dozvedieť o výsledku súdneho sporu, pričom ešte stále mohla byť neprítomnosť žalobkyne ospravedliteľná, nakoľko mohla byť napríklad práceneschopná, alebo nemusela trvať na ďalšom zamestnávaní u žalovaného a preto by iné posudzovanie začiatku subjektívnej lehoty bolo neobjektívne. Podľa názoru súdu prvej inštancie bolo logické, že žalovaný vyzval žalobkyňu, aby uviedla dôvody, pre ktoré sa na pracovisko nedostavila a až po jej vysvetlení, nakoľko žiadne závažné dôvody neuviedla, mal žalovaný skutočnú vedomosť o tom, že dôvody jej neprítomnosti v práci sú neospravedliteľné.

8. K argumentácii žalobkyne, že ju mal zamestnávateľ vyzvať, nakoľko nemala kde do práce nastúpiť, pretože v dovolaní žalovaný uvádzal, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ju naďalej zamestnával z dôvodu, že jej pracovná pozícia už viac ako päť rokov neexistuje a rovnako zanikol aj odbor, na ktorom pracovala, súd prvej inštancie uviedol, že to bola obrana žalovaného v predchádzajúcom súdnom spore a nemožno to chápať tak, že ju odmietol zamestnať po právoplatnom rozhodnutí súdu. Konštatoval, že je potrebné rozlišovať vyjadrenia žalovaného adresované súdu a vyjadrenia adresované priamo žalobkyni a v súdnom spore nebolo preukázané, že by žalobca žalobkyni adresoval akékoľvek vyjadrenie, z ktorého by vyplývalo, že ju po právoplatnom rozhodnutí súdu nezamestná, alebo situáciu po právoplatnom skončení súdneho sporu odmieta riešiť v prospech žalobkyne. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne o povinnosti zamestnávateľa vyzývať zamestnanca na nástup do zamestnania po tom, ako pracovný pomer v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce trvá aj naďalej po určení neplatnosti výpovede s tým, že ustanovenie § 79 ods.1 Zákonníka práce takúto povinnosť zamestnávateľovi neustanovuje.

9. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3Cdo/83/1999, v zmysle ktorého ak po vyhlásení rozsudku, ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ, vyzval zamestnanca na nástup do práce a zamestnanec výzvu neuposlúchol a do práce nenastúpil, dopustil sa svojim konaním porušenia pracovných povinností vyplývajúcich pre neho z pracovného pomeru v zmysle § 35 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Súd prvej inštancie mal za preukázané, že žalovaný vyzval žalobkyňu na podanie vysvetlenia, čo považoval za výzvu na nástup do zamestnania, žalobkyňa sa aj napriek doručenej výzve do zamestnania nedostavila, čím podľa názoru súdu prvej inštancie porušila povinnosti vyplývajúce zo Zákonníka práce a svojim konaním závažne porušila pracovnú disciplínu. Okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyni považoval za dôvodné a žalobu zamietol.

10. O trovách konania rozhodol v zmysle § 255 CSP a § 262 CSP podľa pomeru úspech vo veci a plne úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

11. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa v zákonnej lehote odvolanie a žiadala, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie a prizná jej náhradu trov konania v rozsahu 100%, alebo rozsudok zruší a vráti súdu prvej inštancie na ďalšie konanie .

12. Namietala, že v odvolaní napadnutom rozsudku súdu prvej inštancie napriek tomu, že bol v súdnom konaní pomerne jednoznačne zistený celý skutkový stav prejednávanej veci, tento súd vyhodnotil chybné, a to z hľadiska právneho i z hľadiska obsahového pre akoby nepochopenie všetkých súvislostí vyplývajúcich z dôkazov a všetkých preukázaných skutočností. Nestotožnila sa s vyhodnotením svedeckých výpovedí vypočutých svedkov, z ktorých bolo zrejmé, že po podaní výpovede v roku 2010 mala zákaz vstupu na pracovisko, jej kancelária bola uzamknutá a pracovná agenda bola prerozdelená . Podľa jej názoru bolo potrebné túto skutočnosť dať do súvisu s postupom žalovaného v roku 2016. Konštatovala, že aj keď ide o iné súdne konanie, mal súd prvej inštancie celý tento priebeh pri hodnotení veci zväziť akoby jednu líniu správania a postupu zamestnávateľa voči nej, ktorou chcel za každú cenu dosiahnuť jej skončenie pracovného pomeru. Poukázala na dovolanie žalovaného v konaní sp.zn.9C/178/2010, ktoré bolo odmietnuté, avšak žalovaný sa v ňom jednoznačne priznal k tomu, že nemožno od neho požadovať, aby ju ďalej zamestnával, že jej pracovná pozícia viac ako 5 rokov neexistuje, zanikol odbor, na ktorom pracovala, že túto pracovnú pozíciu objektívne nie je možné obnoviť, že Regionálny odbor Prievidza bol zrušený a v danej lokalite sa nachádza už len pracovisko s 3 zamestnancami a že hoci by ju mal zamestnávať podľa pracovnej zmluvy, nemá už v podstate kde. Nesúhlasila s názorom súdu prvej inštancie, že tieto vyjadrenia žalovaného boli

vyjadrením voči súdu, čo je treba chápať inak ako vyjadrenia voči nej, nakoľko súd má brať do úvahy všetky skutočnosti ozrejmujúce prejednávajúcu vec, nielen zo stránky právnej ale hlavne skutkovej a vo vzájomných súvislostiach. Podľa názoru žalobkyne veci spolu súvisia a ak jej pracovné zaradenie, funkcia, pracovné miesto a podobne už viac ako 5 rokov neexistovalo, považuje za čisto formalistický prístup a posudzovanie súdu prvej inštancie jej správania v tom, že nevedela preukázať, či po 10.03.2016 prišla do budovy, kde sa nachádza zdecimované pracovisko a kde sa mala prihlásiť o prácu, i keď bolo všetkým jasné, že táto neexistuje. Konštatovala, že je všeobecne známe, že v súdnej praxi súdy vysvetľujú v pracovnoprávných sporoch jednotlivé pozície sporových strán tak, že zamestnanec je ten subjekt či účastník, ktorý v takomto konaní je svojím spôsobom hendikepovaný. On je sám (maximálne so svojím právnym zástupcom) a oproti nemu (napríklad v prípade, keď je zamestnávateľ štátna inštitúcia) stojí obrovská mašinéria pracovníkov, personalistov, mzdárov, právnikov a iných riaditeľov odborov či štatutárov, ktorí sú na jednotlivé činnosti súvisiace s pracovným pomerom odborne pripravení. Títo pracovníci by mali pracovnoprávne normy aplikovať v súlade so zásadou rovnosti, spravodlivosti, zákonnosti a etiky.

13. Nestotožnila sa ani s právnym názorom súdu prvej inštancie pri posudzovaní plynutia prekluzívnej lehoty. Uviedla, že Rozsudok KS v Bratislave 6Co 47/2016 zo dňa 15.02.2016 bol doručený obom sporovým stranám. Nadobudol právoplatnosť aj vykonateľnosť 09.03.2016 a žalovaný vedel, že jej má v nasledujúci pracovný deň pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, čo neurobil a pokračovanie v práci či pracovné zaradenie žalobkyne neriešil. Žalobkyňa nesúhlasí s názorom súdu prvej inštancie, že ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce neustanovuje povinnosť zamestnávateľa vyzvať zamestnanca na pokračovanie v zamestnaní. Poukázala na komentár Zákonníka práce po novele č. 95/2017 publikovanej vydavateľstvom Poradca s.r.o. Žilina k § 79 ZP kde sa uvádza, že v prípade, že súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ je povinný zamestnanca vyzvať k tomu, aby nastúpil do práce a pridelovať mu prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Namietala, že súd prvej inštancie pri posudzovaní preukázanej vedomosti o porušovaní pracovnej disciplíny nesprávne vyhodnotil list žalovaného adresovaný žalobkyňi zo dňa 23.08.2016, kde sa uvádza: „Súhlasíme s Vami v tej časti, že ste začali pracovnú disciplínu závažným spôsobom porušovať už dňa 10.03.2016. Od toho momentu ste boli povinná nastúpiť na svoje pracovisko alebo doručiť aj bez výzvy ospravedlnenie, v dôsledku ktorého ste na prácu podľa Vašej pracovnej zmluvy neboli spôsobilá.“ Podľa názoru žalobkyne žalovaný týmto listom priznáva svoju chybu keď uvádza, že pracovnú disciplínu začala porušovať dňom po 09.03.2016 a o tejto skutočnosti vedel a preto považuje za nesprávne zdôvodnenie súdu že kompetentný pracovník, ktorý môže v danej veci ako nadriadený prijať rozhodnutie sa o tom dozvedel až o tri mesiace. Hodnotenie zisteného skutkového stavu a jednotlivých dôkazov vo vzájomných súvislostiach a v súlade s právom považuje zo strany súdu za chybné a vyvolávajúce dojem, že práva zamestnávateľa hodnotí súd ako silnejšie ako práva zamestnanca, a povinnosti zamestnávateľa podstatne benevolentnejšie ako povinnosti zamestnanca. Podľa jej názoru zo zdôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že mala vykonávať akoby nadštandardné úkony a činnosti, aby sa domohla výkonu toho, čo vyplynulo z právoplatného Rozsudku KS v Bratislave a žalovaný akoby nemusel svoju povinnosť pridelovať jej prácu splniť. Neuznanie uplynutia prekluzívnej lehoty spolu s ostatnými chybnými právnymi hodnoteniami skutkového stavu, či jeho neposúdenia vo vzájomných súvislostiach žalobkyňa považuje za závažné pochybenie súdu, ktoré sa premietlo v jeho rozhodnutí.

14. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne uviedol, že rozsudok súdu prvej inštancie považuje za správny, dostatočne odôvodnený a v celom rozsahu sa s ním stotožňuje. Závery, ktoré súd prvej inštancie formuloval v odôvodnení rozsudku na základe výpovedí poskytnutých svedkami, sú podľa jeho názoru v plnom súlade s týmito výpoveďami a nie je tu zrejmy žiaden skutkový a ani logický odklon. Uviedol, že rozsudok je v tejto časti námietok žalobkyne nevyhnutné vyhodnotiť ako správny a zároveň prihliadnúť na skutočnosť, že súd prvej inštancie vyhovel všetkým návrhom na vykonanie dokazovania, ktoré žalobkyňa vo veci mala.

15. K argumentácii žalobkyne v súvislosti s výpoveďou z pracovného pomeru v roku 2010 pripustil, že sa v rámci súdneho konania o určenie neplatnosti výpovede bránil tým, že pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené. Zdôraznil, že v tejto súvislosti konajúci súd opakovane žiadal rozhodnúť podľa ustanovenia § 79 ods. 1 ZP o tom, že od neho ako od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu po skončení súdneho sporu ďalej zamestnával. Uviedol, že súd sa s týmto návrhom v rozhodnutí nevysporiadal, dokonca ho ani nespomenul, na základe čoho akceptoval, že v prípade určenia neplatnosti výpovede bude pracovný pomer medzi ním a žalobkyňou ďalej pokračovať, nakoľko sa jednalo o súdne rozhodnutie, ktoré bol povinný rešpektovať. Žalobkyňu

po právoplatnom určení neplatnosti výpovede na pracovisku v D. očakával, a ak by sa do práce dostavila začal by jej prideľovať prácu. Konštatoval, že žalobkyňa sa po právoplatnom určení neplatnosti výpovede o opätovný nástup do zamestnania vôbec nepokúsila, na pracovisko v Prievidzi sa ani raz osobne nedostavila a zamestnávateľa žiadnym iným spôsobom nekontaktovala, ktorú skutočnosť v priebehu konania pred súdom prvej inštancie ani nespochybňovala. Uviedol, že počet pracovných miest a rozloženie pracovných pozícií na jednotlivých pracoviskách je výlučne a výsostne internou a organizačnou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnancovi neprináleží skúmať, či má zamestnávateľ vytvorenú pracovnú pozíciu, a podľa toho sa následne svojvoľne rozhodnúť, že do práce nepríde. Tým, že pracovisko D., ktoré bolo podľa pracovnej zmluvy miestom výkonu práce žalobkyne stále existovalo, mala sa tam žalobkyňa podľa žalovaného v roku 2016 dostaviť a v pracovnom pomere pokračovať v súlade s rozhodnutím súdu.

16. K námietke žalobkyne o absencii osobitnej výzvy zamestnávateľa na jej opakovaný nástup do zamestnania sa stotožnil s právnym názorom súdu prvej inštancie, že ustanovenia zákonníka práce neformujú povinnosť zamestnávateľa osobitne vyzvať zamestnanca na nástup do práce v rámci pokračovania pracovného pomeru po určení neplatnosti výpovede. Konštatoval, že komentár k zákonu, na ktorý žalobkyňa v odvolaní poukazuje, nemá silu zákona a na jeho základe nie je možné zamestnávateľovi ukladať povinnosti, ktoré mu neukladá samotný zákon. Podľa jeho názoru žiadosť o podanie vysvetlenia, ktorú zaslal žalobkyňi je na účely tohto súdneho konania možné považovať za výzvu na nástup do práce.

17. Nesúhlasil s tvrdením žalobkyne, že o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa dozvedel ihneď dňa 10.03.2016 (t.j. deň po tom ako bolo rozhodnuté o neplatnosti výpovede). Zdôraznil, že je zásadný rozdiel medzi tým, kedy začalo zavinené porušovanie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne a tým, kedy sa o tom, že sa jedná o zavinené porušovanie dozvedel, čo vyplýva aj zo samotného ustanovenia § 68 ods. 2 ZP. Uviedol, že v júni roku 2016 sa nedozvedel o tom, že žalobkyňa mala nastúpiť do zamestnania ale o tom, že absencia žalobkyne v práci je svojvoľná, zavinená a neospravedlivená. Konštatoval, že okamihom, keď mu bolo doručené podanie žalobkyne s názvom podanie vysvetlenia sa objektívne dozvedel, že zo strany žalobkyne dochádza k vedomému a najmä dlhodobému porušovaniu pracovnej disciplíny a povinností vyplývajúcich jej z pracovnej zmluvy, čo znamená, že sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru. Bolo to dňom 29.06.2019, ktorým dňom mu podľa jeho názoru začala plynúť subjektívna dvojmesačná lehotá na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 2 ZP. Okamžité skončenia pracovného pomeru doručil žalobkyňi 29.07.2016 a podľa žalovaného je zrejme že ho doručil v rámci plynutia objektívnej a aj subjektívnej lehoty podľa ust. § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Navrhol aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil a priznal mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

18. Žalobkyňa vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného považuje argumentáciu žalovaného uvádzanú vo vyjadrení za účelovú v tom, že sa nepokúsila na pracovisko v Prievidzi nastúpiť a za účelový pokladá aj jeho výklad výpovedí svedkov. Mala za to, že zo svedeckých výpovedí vyplynulo, že na pracovisko od roku 2010 nemala vstup povolený, jej kancelária a pracovný stôl neexistoval a jej agenda bola zrušená alebo prerozdelená. V prípade ak by sa predsa len pre ňu nejaká práca našla, tak túto prácu jej nebola kompetentná stanoviť a prideľovať pani E., ale nadriadený, ktorý takúto prácu podľa jej názoru nemal. List žalovaného zo dňa 16. júna 2016 nebol podľa nej po obsahovej stránke výzvou na nástup do zamestnania, ale len účelovou žiadosťou o podanie vysvetlenia. Zdôraznila, že žalovaný mal absolútnu vedomosť o tom, že od 10.03.2016 by mala na pôvodnom pracovisku pracovať, keďže jej pracovný pomer naďalej trvá. Konštatovala, že ak zamestnávateľ môže podľa § 68 odsek 1 písm. b) ZP okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu, tak o tomto jej podľa neho porušovaní vedel odo dňa 10.03.2016, čo i písomne priznal. Za nekvalifikovaný považuje pokus žalovaného presvedčiť súd, že o jej zavinenom porušovaní sa dozvedel až o tri mesiace neskôr, čím sa podľa názoru žalobkyne snaží zdôvodniť prepadnutie práva na základe uplynutia subjektívnej lehoty. Rozhodnutie prvoinštančného súdu považuje za nespravodlivé, voči nej ako zamestnankyni necitlivé a nie súladné s obvyklou súdnou praxou viažucou sa na takýto predmet konania.

19. V následnej písomnej reakcii na vyjadrenie žalobkyne žalovaný uviedol, že k zásadným skutkovým a právnym otázkam veci sa vyjadril vo vyjadrení k odvolaniu, na ktorom v plnom rozsahu zotrúva. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne, že súd prvej inštancie sa v rozhodnutí odklonil od zaužívanej súdnej praxe. Taktiež nesúhlasil s jej námietkou, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy celú históriu prípadu a v tejto súvislosti nevyhodnotil jeho postupy voči žalobkyňi ako protizákonné. Poukázal na rozsiahle dokazovanie a zdôraznil, že ak vykonané dokazovanie nedopadlo spôsobom, aký si žalobkyňa

predstavovala, neznamená to ešte nezákonnosť vo veci vydaného rozsudku a potrebu jeho zrušenia. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne, že jeho argumentácia vo vzťahu na to, že sa žalobkyňa v roku 2016 nepokúsila nastúpiť do práce bola účelová. Uviedol, že nešlo o účelovú argumentáciu ale o fakt, ktorý zo súdneho konania vyplynul. Namietal, že žalobkyňa v odvolaní nerozlišuje medzi subjektívnou a objektívnou lehotou na okamžité skončenie pracovného pomeru. Záverom opätovne navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a priznal mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

20. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací prejednal vec bez nariadenia pojednávania podľa § 378 ods. 1, § 379 a § 380 CSP a dospel k záveru, že, napadnutý rozsudok je potrebné zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, nakoľko nie sú splnené podmienky na potvrdenie, ani na zmenu napadnutého rozsudku.

21. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

22. Predmetom konania v posudzovanej veci bola žaloba na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobkyňi podľa §68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce za závažné porušenie pracovnej disciplíny listom zo dňa 26. júla 2016 doručeným dňa 29. júla 2016 pre bezdôvodné nenastúpenie do práce a dlhodobú absenciu. Žalovaný v predmetnej právnej veci videl v konaní žalobkyne porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom v tom, že sa bez ospravedlnenia nedostavila na pracovisko.

23. Podľa § 68 ods. 1, 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b/ porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

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

Podľa ustanovenia § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď a 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.

24. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť.

25. O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou

neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. e/, časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.

26. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru sú hmotnoprávne a prekluzívne. Uplynutím oboch uvedených lehôt dôjde k zániku práva zamestnávateľa uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru, a to aj v prípadoch, keď nebude sporné, že k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny došlo. Objektívnu lehotu môže zamestnávateľ využiť len vtedy, ak sa v rámci subjektívnej lehoty nedozvedel o dôvode, ktorý zakladá možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ak sa zamestnávateľ v priebehu dvojmesačnej prekluzívnej lehoty dozvedel o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru a svoje právo nevyužil, nemôže už okamžité skončenie pracovného pomeru uplatniť v rámci jednoročnej objektívnej lehoty. Zamestnávateľ sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvie dňom, keď jeho vedúci zamestnanec, ktorý je bezprostredne alebo vyššie nadriadený zamestnancovi, ktorý porušil pracovnú disciplínu zvlášť závažným spôsobom, získal vedomosť (dozvedel sa), že zamestnanec sa dopustil takého konania, ktoré môže zakladať dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

27. Odvolací súd nezdieľa právny názor súdu prvej inštancie z hľadiska posudzovania uplynutia prekluzívnej lehoty. Nepovažuje za správny názor súdu prvej inštancie, že žalovaný sa reálne dozvedel, že absencia žalobkyne je neospravedlnená až potom, čo ju vyzval na vysvetlenie prečo sa nedostavila na pracovisko následne ako súd právoplatne rozhodol, že pracovný pomer trvá a výpoveď je neplatná. V konaní nebolo sporné, že sa viedlo súdne konanie o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, pričom súd rozsudkom zo dňa 17.09.2015, č.k. 9C/178/2010-315 rozhodol tak, že výpoveď určil za neplatnú a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy. Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, rozsudkom zo dňa 15.02.2016, č.k. 6Co/47/2016-363, rozhodnutie vo výroku o určení neplatnosti výpovede potvrdil. Súdne rozhodnutie sa v časti výroku o neplatnosti výpovede stalo právoplatné dňa 09.03.2016. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave žalovaný obdržal, čiže mal

vedomosť, že pracovný pomer žalobkyne neskončil a naďalej trvá. Nemožno prisvedčiť súdu prvej inštancie, ktorý pri posudzovaní momentu, kedy sa žalovaný reálne dozvedel, že absencia žalobkyne je neospravedlnená ustálil, že potom, čo ju vyzval na vysvetlenie, prečo sa nedostavila na pracovisko po právoplatnom rozhodnutí o neplatnosti výpovede. Za okolnosť, kedy sa žalovaný dozvedel o neospravedlnenej absencii žalobkyne považoval jej odpoveď na výzvu, ktorá bola datovaná 27.06.2016. Odvolací súd sa stotožňuje s názorom súdu prvej inštancie v tom, že žalovaný sa najprv musel dozvedieť o výsledku súdneho sporu, avšak jeho úvahy o tom, že neprítomnosť žalobkyne mohla byť ospravedlnená, nakoľko mohla byť práceneschopná alebo netrvala na ďalšom zamestnávaní, považuje za nepreukázané a ničím nepodložené. Tým, že súd prvej inštancie bez ďalšieho dokazovania uzavrel, že žalovaný sa reálne dozvedel, že absencia žalobkyne je neospravedlnená až potom, čo ju vyzval na vysvetlenie prečo sa nedostavila na pracovisko, považuje odvolací súd takéto posudzovanie začiatku plynutia subjektívnej lehoty za predčasné. Žalovaný mal vedomosť, že spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je skončený právoplatným rozhodnutím súdu, s ktorým preukázateľne disponoval, avšak nevyzval žalobkyňu na nástup do zamestnania a až s odstupom necelých troch mesiacov po právoplatnosti rozsudku, ju vyzval na podanie vysvetlenia. S tvrdením žalovaného, ktoré prevzal súd prvej inštancie, že v júni roku 2016 sa nedozvedel o tom, že žalobkyňa mala nastúpiť do zamestnania ale o tom, že absencia žalobkyne v práci je svojvoľná, zavinená a neospravedlnená, sa odvolací súd nemôže stotožniť, nakoľko ak by neprítomnosť žalobkyne na pracovisku bola ospravedlniteľná (ako uvažoval súd prvej inštancie) napr. z dôvodu pracovnej neschopnosti alebo iného ospravedlniteľného dôvodu, mal by zamestnávateľ o tom vedomosť.

28. Odvolací súd nemôže prisvedčiť súdu prvej inštancie v tom, že Zákonník práce neustanovuje povinnosť zamestnávateľa vyzvať zamestnanca na pokračovanie v zamestnaní a že žalobkyňa mala možnosť prísť na pracovisko, podať vysvetlenie a dožadovať sa nástupu do práce, nakoľko bolo jednoznačne preukázané, že priestory žalovaného sú verejne prístupné, na čo nemá vplyv ani to, že boli na jej kancelárii vymenené zámky.

29. Právne predpisy, konkrétne ustanovenie § 47 ods. 1 Zákonníka práce predpokladajú, že ten z účastníkov, ktorý spôsobil, že druhý z účastníkov nemôže plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, alebo u ktorého inak nastala prekážka, ktorá bráni vo výkone práce, je povinný druhému z účastníkov vyjadriť ochotu plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z pracovného pomeru, poprípade mu oznámiť odstránenie prekážky brániacej výkonu práce; pretože len ten z účastníkov, ktorý je ochotný plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru sa môže domáhať tomu zodpovedajúceho plnenia po druhom účastníkovi. Ak prestal zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu (napr. v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa), hoci zamestnanec bol pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný znovu nastúpiť do práce potom, čo ho zamestnávateľ na to vyzval a vyjadril tak ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať. V súlade s judikatúrou súdov, v čase trvania súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru formálne zanikla pracovná povinnosť zamestnanca prácu vykonávať. Vzhľadom na existenciu rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru bol zamestnávateľ povinný žalobkyňu vyzvať, aby nastúpila do práce, a tým jej umožniť pokračovať v práci. Je potrebné poznamenať, že by malo byť v záujme zamestnávateľa, aby zamestnanca na nástup do práce vyzval a umožnil mu pokračovať v práci. V prípade ak zamestnanec po tom, čo mu bola doručená výzva na nástup do práce výzvu, neuposlúchne, má neospravedlnenú absenciu a dopustí sa svojím konaním porušenia pracovných povinností vyplývajúcich pre neho z pracovného pomeru. V tejto súvislosti treba konštatovať, že súdna prax dlhodobú absenciu zamestnanca v práci hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

30. Napriek tomu, že súd prvej inštancie skonštatoval, že zamestnávateľ nemá povinnosť vyzvať zamestnanca na pokračovanie v práci, na druhej strane sa odvoláva na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3Cdo/ 83/1999. Mal za preukázané, že žalovaný vyzval žalobkyňu na podanie vysvetlenia, čo považoval za výzvu na nástup do zamestnania, a nakoľko sa žalobkyňa do zamestnania nedostavila, dopustila sa závažného porušenia pracovnej disciplíny.

31. S týmto názorom súdu prvej inštancie nemožno súhlasiť, nakoľko vychádzajúc z obsahu listu žalovaného zo dňa 16. júna 2016 odvolací súd musí prisvedčiť žalobkyňi, že tento list nemožno vzhľadom na jeho obsah ako aj označenie považovať za výzvu na nástup do práce. Nasvedčuje tomu aj obrana žalovaného v konaní, ktorý v priebehu súdneho sporu argumentoval, že takúto povinnosť mu zákon neukladá a nakoľko v roku 2016 stále existovalo pracovisko D., mala sa tam žalobkyňa dostaviť a v pracovnom pomere pokračovať. Nakoniec sám žalovaný neuvádza, že predmetný list „Žiadosť o podanie vysvetlenia“ bol výzvou na nástup do práce, ale že na účely tohto súdneho konania ho možno považovať za výzvu na nástup do práce žalobkyne.

32. Vychádzajúc z uvedeného je zrejmé, že súd prvej inštancie nesprávne posúdil neprítomnosť žalobkyne u zamestnávateľa po právoplatnosti sporu o neplatnosť výpovede, s tým, že nevenoval dostatočnú pozornosť posúdeniu žiadosti o podanie vysvetlenia ako aj posúdeniu začiatku plynutia subjektívnej prekluzívnej lehoty a vyslovil nesprávny predčasný záver, ktorý má vplyv na konečné rozhodnutie. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie nevyhodnotil neprítomnosť žalobkyne po 09.03.2016 riadne a keď považoval neprítomnosť žalobkyne v práci po právoplatnom skončení konania o neplatnosť výpovede za neospravedlivenú absenciu v práci, je tento názor nesprávny a zamietajúci rozsudok obsahovo nepresvedčivý.

33. Po preskúmaní napadnutého rozsudku odvolací súd dospel k záveru, že uvedené nedostatky odvolací súd nemôže nahrádzať, pretože podstatou odvolacieho konania je zabrániť prekvapivým rozhodnutiam bez možnosti podania riadneho opravného prostriedku, v rámci ktorého by strana sporu nemala zachovanú plnú možnosť obrany proti argumentom sudu prvej inštancie a došlo by tak k porušeniu zásady dvojinstančnosti súdneho konania. Uvedený postup, v rámci ktorého by odvolací súd nahrádzal chýbajúce argumenty o základných právnych otázkach preskúmvanej veci, by znamenal nezabezpečenie riadneho prístupu k spravodlivému procesu po podaní odvolania.

34. Na základe vyššie uvedeného odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 389 ods. 1 písm. b), c) CSP, v spojení s § 391 CSP zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, v ktorom je právnym názorom odvolacieho súdu viazaný (§391 ods. 2 C.s.p.).

35. Po vrátení veci bude úlohou súd prvej inštancie vykonať dokazovanie a jeho výsledky opätovne vyhodnotiť za účelom zistenia, či dôvod, pre ktorý bol so žalobkyňou okamžite skončený pracovný pomer, tak ako je uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 26. júla 2016, bol naplnený, či je dôvod dostatočne a jasne vymedzený, ak áno, či konanie žalobkyne dosiahlo intenzitu, že použitie takejto postupu zamestnávateľom bolo adekvátne, či skončenie pracovného pomeru je v súlade so zákonnými kritériami pre takýto spôsob ukončenia pracovného pomeru a tak či je platné. Následne sa bude prípadne zaoberať nárokom na náhradu mzdy.

36. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie (§ 396 ods. 3 CSP) v novom rozhodnutí vo veci.

37. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo 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).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolanie v prípadoch 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).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo

pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 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).

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 dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je 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).