

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 10CoPr/5/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2519200056
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 02. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zlatica Javorová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2021:2519200056.2

Uznesenie

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zlaticy Javorovej a členiek senátu JUDr. Gabriely Briškovej a JUDr. Bibiány Ťažiarovej v spore žalobkyne: REFORMOVANÁ ZÁKLADNÁ CIRKEVNÁ ŠKOLA s vyučovacím jazykom maďarským v DOLNOM ŠTÁLI, Hlavná 85, 930 10 Dolný Štál, IČO: 31 825 389, zastúpenej advokátkou: JUDr. Sylvia Barciová, Komenského 6331/1F, 929 01 Dunajská Streda, IČO: 42161827, proti žalovanej: Mgr. B. G. W., nar. XX. T. XXXX, trvalo bytom H. ulica XXXX/XX, H., zastúpenej splnomocnenkyňou: Potásch & Potásch s.r.o., Jedľová 7/14037, 821 07 Bratislava, IČO: 47 258 616, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Piešťany z 11. novembra 2019 č. k. 18Cpr/3/2019-80, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie r u š í a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie I. určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej ako zamestnankyne zo dňa 15.11.2018, doručené žalobkyni ako zamestnávateľovi dňa 15.11.2018, je neplatné; II. žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 55 ods. 2 písm. a/, § 59 ods. 1 písm. c/, § 69 ods. 1 písm. a/ a c/ a ods. 3, § 70, § 77, § 78 ods. 3 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“). Vecne dôvodil, že žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 14.1.2019, opravenou písomným podaním doručeným súdu dňa 15.3.2019, domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej ako zamestnankyne zo dňa 15.11.2018 doručené žalobkyni ako zamestnávateľovi dňa 15.11.2018, je neplatné. Žalobu odôvodnila tým, že žalovaná ako zamestnankyňa vykonávala svoju prácu u žalobkyne ako zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 28.6.2013. Žalovaná dňa 15.11.2018 osobne doručila žalobkyni písomné Oznenie o okamžitom skončení pracovného pomeru. V predmetnom oznámení žalovaná uviedla, že podľa lekárskeho posudku MUDr. H. V. zo dňa 15.11.2018 nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Žalovaná tiež poznamenala, že nakoľko podmienky na škole zostávajú nezmenené, rozhodla sa svoj pracovný pomer ukončiť u zamestnávateľa okamžite s poukazom na ust. § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Žalobkyňa okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanej zo dňa 15.11.2018 posúdila ako neplatné, s poukazom na ust. § 78 ZP vychádzala z toho, že pracovný pomer sa skončil dohodou, a to dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t. j. dňom 15.11.2018. Žalobkyňa bola informovaná, že žalovaná od pondelka nasledujúceho týždňa, t. j. od 19.11.2018 nastúpila do zamestnania tiež ako učiteľka. V mesiaci december roku 2018 sa žalovaná telefonicky informovala u účtovníčky žalobkyne, kedy jej poukážu sumu odstupného, na ktoré ona má nárok z dôvodu skončenia svojho pracovného pomeru. Žalovaná zrejme mala na mysli nárok na náhradu mzdy podľa ust. § 69 ods. 4 ZP. V záujme právnej istoty, žalobkyňa svoje stanovisko ohľadne neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vypracovala aj písomne a zaslala ho žalovanej listom z 20.12.2018. Žalovaná na tento prípis nereagovala. Žalobkyňa považuje okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanej zo dňa 15.11.2018 za neplatné z týchto dôvodov: a) žalovaná vo svojom oznámení zo dňa 15.11.2018

ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru najprv uviedla to, že podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Následne žalovaná napísala, že svoj pracovný pomer ukončí podľa ust. § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Toto ustanovenie sa však týka iného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, t. j. ak život alebo zdravie zamestnanca je bezprostredne ohrozené. Žalovaná teda nejasne uviedla dôvod okamžitého skončenia svojho pracovného pomeru, b) podmienky uplatnenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a/ ZP v prípade žalovanej neboli splnené. Žalovaná svojmu zamestnávateľovi totiž žiaden lekársky posudok nikdy nepredložila, teda zamestnávateľ nemal ani možnosť preradiť ju na inú vhodnú prácu. Pečiatka MUDr. H. V. na oznámení žalovanej zo dňa 15.11.2018 nemá v tomto smere žiadnu relevanciu.

Žalovaná žiadala žalobu zamietnuť, uviedla, že so žalobkyňou uzavrela pracovnú zmluvu dňa 28.6.2013 a dňa 15.11.2018 doručila žalobkyni oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 15.11.2018. Žalobkyňa toto oznámenie nechala dlhodobo bez reakcie a dňa 14.1.2019 podala žalobu. Namietla, že samotná pracovná zmluva nespĺňa viaceré zákonné náležitosti. Žaloba podľa nej predstavuje zneužitie práva zo strany žalobkyne, keďže žalobkyňa nemá záujem na jej ďalšom zamestnaní a dlhodobo akceptovala, že pracovný pomer je skončený platne. Lekár MUDr. H. V., ktorému opísala svoje bolesti spolu s popisom jej práce, pracovného prostredia a pracovných podmienok, dňa 15.11.2018 zhodnotil jej zdravotný stav, pričom ju upozornil na následky, ktoré podľa jeho odborného názoru môžu nastať, ak bude pokračovať v práci. MUDr. V. nevydal podrobné citlivé osobné údaje o zdravotnom stave žalovanej a obmedzil sa len na prezentáciu záveru vo vzťahu k práci. Podľa názoru žalovanej je taký postup dostatočný, keďže za lekársky posudok sa v zmysle § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. považuje len výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti alebo zdravotného stavu. Žalobkyňa doteraz nespochybňovala záver MUDr. V., pričom nikdy nepožadovala ani bližšie informácie o zdravotnom stave žalovanej. V prípade nutnosti zdravotný stav žalovanej a jeho posúdenie vo vzťahu k práci a celkový postup môže vysvetliť MUDr. V. osobne. Z posúdenia MUDr. V. vyplynulo, že za nezmenených pracovných a personálnych podmienok žalovaná nemôže zo zdravotných dôvodov zostať zamestnaná bez ohrozenia zdravia. Zároveň z dôvodu dlhodobých skúseností s personálnymi a pracovnými pomermi u žalobkyne bolo zrejmé, že pracovné prostredie nemôže byť v dohľadnej dobe zmenené tak, aby nepredstavovalo ohrozenie zdravia žalovanej. Na tomto základe bola nútená okamžite konať a chrániť svoje zdravie.

Žalobkyňa v následnom vyjadrení uviedla, že pred podaním žaloby komunikovala so žalovanou a dala jej na vedomie svoje stanovisko ohľadne jej oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru a márne čakala na jej meritornú odozvu a až tesne pred uplynutím prekluzívnej lehoty uvedenej v ust. § 77 ZP doručila svoju žalobu na súd. Dokonca aj po podaní žaloby sa iniciatívne pokúsila o komunikáciu so žalovanou. Žalobkyňa dňa 11.3.2019 obdržala prípis právneho zástupcu žalovanej s názvom „Opakované zaslanie predžalobnej výzvy“ zo 7.3.2019, v ktorom právny zástupca žalovanej považoval námietku žalobkyne ohľadne neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru za irelevantnú, pretože podľa jeho zistenia ohľadne uvedenej otázky sa nezačalo súdne konanie v rámci zákonom určenej prekluzívnej lehoty. Zároveň poukazoval na trestnoprávne následky nevyplatenia mzdy a odstupného. Na tento list právneho zástupcu bolo reagované prípisom z 15.3.2019 s názvom Zaujatie stanoviska. Následne sa 9.4.2019 v Dolnom Štáli uskutočnilo osobné stretnutie medzi žalobkyňou, jej právnym zástupcom a právnym zástupcom žalovanej, pričom právny zástupca žalovanej trval na vyplatení náhrady mzdy v prospech žalovanej. Žalobkyňa odmietla tvrdenie žalovanej, podľa ktorého žaloba predstavuje akési zneužitie práva zo strany žalobkyne. Daná žaloba je zákonným nástrojom právnej ochrany záujmov žalobkyne a jej právoplatný kladný výsledok je zároveň jediným prostriedkom pre stratu účinkov daného právneho aktu žalovanej. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutie NS SR z 30.1.2014 sp. zn. 1Cdo/60/2012, v ktorom NS SR konštatoval, že absencia kladného rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo niektorým zo spôsobov, vypočítaných v ust. § 59 ods. 1 ZP spôsobuje, že aj neplatný právny úkon spôsobuje zánik pracovného pomeru. Keď žalovaná dňa 15.11.2018 doručila svoje oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, už mala vedomosť o tom, že od pondelka, teda od 19.11.2018 nastúpi do zamestnania ako učiteľka k inému zamestnávateľovi. O tejto skutočnosti vedela aj žalobkyňa, pričom žalovaná túto informáciu nepopierala. Keďže žalobkyňa nemienila prekaziť nástup žalovanej k inému zamestnávateľovi, netrvala na tom, aby žalovaná u nej zostala a ani nehodlala urobiť právne kroky voči nej. Žalobkyňa bola nútená zaoberať sa neplatnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanej až následne, od polovice decembra 2018, kedy sa žalovaná začala telefonicky vypytovať na termín, kedy jej bude poukázaná suma odstupného z dôvodu skončenia jej pracovného pomeru.

Žalovaná v následnom vyjadrení uviedla, že žalobkyňa zjavne zneužíva svoje právo na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru za účelom ukrátenia nároku žalovanej na náhradu mzdy

podľa § 69 ods. 4 ZP. Uviedla, že pred okamžitým skončením pracovného pomeru bola dlhodobou práceneschopná (od septembra 2018), a to práve z dôvodu nevhodného pracovného prostredia, ktoré malo negatívny vplyv na jej zdravotný stav. Navyše, ako vyplýva z oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru, dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru je dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. V zmysle tohto zákonného ustanovenia nie je lekárske posudok potrebný, t. j. žalobkyňa nemá nárok trvať na jeho predložení. Zákon posúdenie lekárom nevyžaduje, pričom postačuje existencia situácie, ktorá bezprostredne ohrozuje život alebo zdravie zamestnanca. Žalovaná sa teda najmä spoliehala na odborný názor MUDr. V., ktorý pre potvrdenie skutočnosti, že nie je schopná pokračovať v práci v danom pracovnom prostredí, jej oznámenie o skončení pracovného pomeru podpísal a opečiatkoval. MUDr. V. tu teda pôsobí ako svedok okolností ohrozujúcich bezprostredne jej zdravie. Ak by však žalobkyňa trvala na výklade, že pracovný pomer bol skončený v zmysle § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, namietla, že túto skutočnosť voči žalovanej doposiaľ nekomunikoval, oznámenie o skončení pracovného pomeru je možné v zmysle § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti považovať za posudok zdravotnej starostlivosti, na ktorý mal zamestnávateľ adekvátne reagovať a žalobkyňa jej ani počas 15 dní nasledujúcich po doručení oznámenia o skončení pracovného pomeru nepridelovala žiadnu prácu a ani ju nepreradila na žiadnu inú prácu, resp. sa nezaujímal o podrobnosti o jej zdravotnom stave. Uvedené len potvrdzuje jej podozrenie, že žalobkyňa nepovažovala pracovný pomer za neplatne skončený a tejto neplatnosti sa domáha len z dôvodu, aby mohla žalovanej uprieť jej nárok na náhradu mzdy. Žalovaná zotrvala na tom, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru ju donútili nevyhovujúce pracovné podmienky u žalobkyne. Poukázala na to, že žalobkyňa vo vzťahu k jej osobe do dnešného dňa nevysporiadala všetky jej mzdové nároky najmä titulom tzv. nadčasových hodín, na skutočnosť, že k radikálnej zmene v správaní žalobkyne vo vzťahu k jej osobe došlo po tom, čo sa rozhodla svoje maloleté deti prepísať do inej školy (ktoré pôvodne navštevovali školu žalobkyne), že sa od nej požadovalo plnenie úloh, ktoré išli nad rámec jej pracovných povinností.

Žalovaná vo výpovedi uviedla, že pred šiestimi rokmi začala pracovať u žalobkyne ako učiteľka, Slovenský jazyk a literatúra a Výtvarná výchova je jej aprobácia, mala týždenne namiesto 23 hodín 28-30 hodín a to bez obedňajšej prestávky, po 16:00 hod., jeden až dvakrát mesačne mali schôdze do 18.00 alebo do 20.00 hod., takže veľa krát pracovala celý deň a už po čase mala problémy so žalúdkom. Tie problémy sa pokúsila riešiť a potom mala problémy s dcérami, navštevovali školu žalobkyne a psychické príznaky sa prejavili aj fyzicky, boli viac doma choré ako v škole, takže sa s manželom rozhodli ich vybrať zo školy. Dňa 1.9.2018 jej riaditeľ Základnej školy Ármina Vámbéryho v Dunajskej Strede oznámil, že ich prijíma na základnú školu, takže na druhý deň išla do práce k žalobkyňi už iba sama, bez detí. Začala dozorom o 7:30 hod.. O 8:00 hod. sa vrátila do zborovne, každý člen učiteľského zboru tam už sedel. Stála tam 45 minút a počúvala iba to, ako ju riaditeľka chcela donútiť k tomu, aby podala hneď výpoveď, lebo by mala vedieť, že vybrať deti z tej školy, kde učí, to je istý dôvod na to, že má dať výpoveď. Každý člen učiteľského zboru tam sedel so sklonenou hlavou, nikto nepovedal nič. Potom išla vyučovať a popoludní sa cítila zle a na druhý deň sa jednoducho nevedela postaviť na nohy, nevedela vystúpiť z postele a lekár jej predpísal lieky, jednoducho to psychické týranie, ten tlak nevydržala, čo sa jej potom prejavilo vo fyzických príznakoch. Keď sa už cítila lepšie, rozmyšľala nad tým a bolo jasné, že v takýchto podmienkach tam ona učiť nedokáže. Preto dala takú výpoveď. Okamžité skončenie pracovného pomeru dala preto, lebo ani jeden deň takto nevydrží, nie je už schopná na tej škole pod vedením pani riaditeľky pracovať. Na otázku súdu, ako bol podľa žalovanej ohrozený jej život alebo zdravie v práci odpovedala, že jednoducho to, že ju tam zatvorili, už sa strašne bála. Nevedela, čo si ešte vymyslí, čo bude nasledovať. Ohrozenie vo fyzickom slova zmysle. Psychicky to už nezvládla aká bola arogantná, urážlivá - preto. Na otázku súdu, kedy sa dozvedela o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru odpovedala, že to už bolo dlhší čas. Stále myslela na to, že to ešte vydrží, že to dokáže. Rok to tak ťahala. A preto si zvolila, lebo už nedokázala takto ďalej pracovať, ani žiť v takýchto podmienkach. Keď bola dňa 15.11.2018 u MUDr. V., povedal jej, že takto to ďalej nepôjde, že tie psychické problémy vyvolávajú fyzické, takže musí skončiť a nájsť si iné pracovisko, inú prácu, inú pracovnú pozíciu, ak treba. Povedal jej, že na tej škole je ohrozené jej zdravie. Lekár nedovolil, aby poskytla informácie, podrobnosti o svojom zdravotnom stave žalobkyňi. Situácia, o ktorej sa vyjadřila, sa stala v utorok. S novým zamestnávateľom podpísala pracovnú zmluvu 18. novembra, novému zamestnávateľovi nepredložila lekárske posudok, MUDr. V. jej nevydal žiadne potvrdenie ani posudok.

Žalobkyňa, v zastúpení riaditeľkou, uviedla, že žalovaná v utorok nebola v škole. V pondelok mali slávnostné otvorenie školského roka, v utorok svoju dcéru D. brala k endokrinológovi, v stredu prišla prvýkrát do zamestnania, teda do školy a poobede sa spolu osobne rozprávali, kde jej žalovaná naznačila, že by chcela uviesť potom aj ostatným kolegom a kolegyniam dôvody a k tomuto došlo potom

vo štvrtok ráno, tak ako aj žalovaná spomínala. Počas rozhovoru nežiadala od nej výpoveď. V podstate počas celej doby sa riešila situácia, prečo sa dievčatá necítili dobre na pôvodnej škole a prečo došlo k tomu, že boli premiestnené na inú školu a dôvody k týmto skutočnostiam. Riaditeľka si myslela, že žalovaná bola vo svojom zamestnaní spokojná, nakoľko sa k nej nedostala ani písomne ani ústne nejaká sťažnosť. A to aj po tej rozprave ohľadom odídenia jej detí, lebo to bolo o deťoch. Keby sa žalovaná necítila dobre, podľa názoru riaditeľky by hľadala iné zamestnanie, k čomu však vtedy ešte nedošlo. To, že si hľadá iné zamestnanie, zistila počas trvania práceneschopnosti. Ona v podstate prvý týždeň bola v škole - v stredu prišla prvý deň a od pondelka potom bola práceneschopná a do 15.11. sa osobne ani nestretli. Asi v mesiaci október sa dozvedeli, že hľadá zamestnanie. Na otázku, či jej bol predložený lekársky posudok MUDr. V. zo dňa 15.11.2018, odpovedala, že nie.

Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie za nesporne preukázané, že pracovnou zmluvou z 28.6.2013 bol medzi žalobkyňou a žalovanou založený pracovný pomer. Žalovaná pracovala u žalobkyne na základe pracovnej zmluvy od 1.7.2013 ako učiteľka, a to na dobu neurčitú. Listom zo dňa 15.11.2018 označeným ako Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaná žalobkyni oznámila, že podľa lekárskeho posudku MUDr. H. V. z 15.11.2018 nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Pretože podmienky na škole zostávali nezmenené, rozhodla sa tento pracovný pomer skončiť, a tak týmto podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c/ ZP okamžite končí pracovný pomer zo zdravotných dôvodov. V konaní bolo medzi stranami nesporné, že lekársky posudok MUDr. H. V. z 15.11.2018, ani žiaden iný posudok v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru žalovaná žalobkyni nepredložila. Na okamžité skončenie pracovného pomeru reagovala žalobkyňa listom z 20.12.2018, v ktorom uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a netrvá na tom, aby žalovaná u nej naďalej pracovala.

V konaní bolo nesporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené zo strany žalovanej žalobkyni dňa 15.11.2018. Žalobkyňa podala žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru na súd dňa 14.1.2019, čiže v zákonnej dvojmesačnej lehote (§ 77 ZP).

Okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaná urobila písomne, skutkovo v ňom vymedzila jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a zároveň ho doručila žalobkyni ako zamestnávateľovi v zmysle § 70 ZP. Súd prvej inštancie preto ďalej skúmal, či dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, prípadne podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, uvedený žalovanou, bol daný.

Žalovaná ako zamestnanec mala záujem okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou s poukazom na svoj zdravotný stav. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaná uviedla, že podľa lekárskeho posudku MUDr. H. V. zo dňa 15.11.2018 nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia, zároveň však doplnila, že nakoľko podmienky na škole zostávali nezmenené, rozhodla sa tento pracovný pomer skončiť, a tak týmto podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce okamžite končí pracovný pomer zo zdravotných dôvodov. Zo znenia tejto listiny by sa mohlo preto zdať, akoby žalovaná v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedla dva dôvody skončenia pracovného pomeru, a to podľa § 69 ods. 1 písm. a/ a následne podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Súd poukázal na skutočnosť vyplývajúcu z judikatúry, a to, že súd nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú žalovaná uviedla v okamžitom skončení pracovného pomeru, ale musí vychádzať z toho, ako je okamžité skončenie pracovného pomeru skutkovo odôvodnené a či toto skutkové naplnenie je predpokladom niektorého z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedeného v ZP. Zo skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru v danom prípade potom vyplýva, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/, a nie písm. c/ ZP. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej bol dôvod predpokladaný v ustanovení § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, a to, že podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a žalobkyňa ako zamestnávateľ ju nepreradila do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre ňu vhodnú prácu.

Súd prvej inštancie dôvodil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca je jednostranný právny úkon, ktorým zamestnanec môže okamžite skončiť svoj pracovný pomer, avšak na skončenie pracovného pomeru takýmto spôsobom musí mať zamestnanec niektorý zo zákonných dôvodov, ktoré sú taxatívne uvedené v ustanovení § 69 ods. 1 a ods. 2 ZP. Jedným z takýchto dôvodov je skutočnosť, že zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu. Ak sa má pracovný pomer zo strany zamestnanca okamžite skončiť z dôvodu podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, aby išlo o platné skončenie pracovného pomeru, u zamestnanca musí ísť o nepriaznivý zdravotný stav takej intenzity, že z tohto dôvodu by ďalší výkon práce vážne ohrozil

jeho zdravie. Uvedené skutočnosti musia jasne vyplývať z lekárskeho posudku, ktorý musí výslovne deklarovať, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. V čase uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca už musí byť vydaný lekársky posudok, ktorý jednoznačne deklaruje, že ďalší výkon práce zamestnanca vážne ohrozuje jeho zdravie. Ak by bol lekársky posudok vydaný neskôr, po uplatnení okamžitého skončenia pracovného pomeru, okamžité skončenie pracovného pomeru by bolo neplatné. Oprávnenie zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer vzniká až uplynutím 15-dňovej lehoty po predložení lekárskeho posudku, ak ho dovtedy zamestnávateľ nepreradil na inú vhodnú prácu. Uvedená lehota začína plynúť prvý deň po predložení lekárskeho posudku. Možnosť zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu, že nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia v zmysle § 69 ods. 1 písm. a/ ZP je viazaná na existenciu lekárskeho posudku a skutočnosť, že zamestnávateľ zamestnanca do 15 dní od predloženia posudku nepreradil na inú pre neho vhodnú prácu. Vzhľadom na to, že Zákonník práce neupravuje, kto je oprávnený vydávať lekárske posudky pre účely pracovnoprávných vzťahov a takáto úprava nevyplýva ani z iných všeobecne záväzných právnych predpisov, súdnou praxou bolo ustálené, že zdravotnú spôsobilosť na prácu pre účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP je však len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu „bez vážneho ohrozenia zdravia“; takýto stav musí posudok deklarovať (Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 150/2005 z 1.7.2006). Vzhľadom na vyššie uvedené sú právne irelevantné tvrdenia žalovanej, v zmysle ktorých sa mylne domnievala, že nemusí predložiť lekársky posudok v písomnej forme, keď uvádzala, že v zmysle § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. (o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov) sa za lekársky posudok považuje len výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti alebo zdravotného stavu a ten mal byť podľa nej dostatočný a že oznámenie o skončení pracovného pomeru je možné považovať za posudok zdravotnej starostlivosti.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalovaná nemohla platne skončiť pracovný pomer okamžite podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, a to z toho dôvodu, že nepredložila lekársky posudok, z ktorého by bolo zrejmé, že nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Žalovaná žalobkyni doručila iba samotné okamžité skončenie pracovného pomeru, na ktorom sa bez akejkoľvek právnej relevancie nachádza odtlačok pečiatky lekára, ktorý podľa textu okamžitého skončenia pracovného pomeru mal údajne dňa 15.11.2018 vydať lekársky posudok. Na druhej strane však žalovaná vo vyjadrení k žalobe uviedla, že lekársky posudok nebol vydaný a MUDr. V. nevydal podrobné citlivé osobné údaje o jej zdravotnom stave. Pri výsluchu navyše uviedla, že menovaný lekár jej ani nedovolil, aby poskytla informácie o svojom zdravotnom stave žalobkyni. Na základe uvedeného potom žalobkyni nevznikla povinnosť preradiť žalovanú na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. a/ ZP. Súd prvej inštancie poukázal na to, že oprávnenie zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer vzniká až po uplynutí 15-dňovej lehoty po predložení lekárskeho posudku. To znamená, že v prípade, že by žalovaná predložila lekársky posudok, ktorý by hovoril o tom, že nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia, mohla by až po uplynutí 15 dní okamžite skončiť pracovný pomer za predpokladu, že by ju dovtedy zamestnávateľ nepreradil na inú vhodnú prácu; t. j. ani v prípade, ak by predložila údajný lekársky posudok z 15.11.2018, nemohla by iba na základe neho už dňa 15.11.2018 okamžite skončiť pracovný pomer. Ako vyplýva z vyjadrení žalovanej, žalovaná zastávala názor, že pre dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP nie je potrebný lekársky posudok. Mala za to, že oznámenie o skončení pracovného pomeru je možné považovať za posudok zdravotnej starostlivosti, na ktorý mala žalobkyňa reagovať a počas nasledujúcich 15 dní po doručení oznámenia o skončení pracovného pomeru ju preradiť na inú prácu. Uvedená argumentácia žalovanej je v rozpore s právnou úpravou Zákonníka práce a nepochopením ust. § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, keď k preradeniu na inú prácu má dôjsť po predložení lekárskeho posudku, a nie okamžitého skončenia pracovného pomeru a okamžité skončenie pracovného pomeru môže byť až následkom nepreradenia na inú prácu po tom, čo bol predložený lekársky posudok. Zároveň je mylné aj tvrdenie žalovanej, že okamžité skončenie pracovného pomeru by sa malo považovať za lekársky posudok. Zo zistených skutočností je nepochybné, že zo strany žalovanej neboli splnené zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, preto súd vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej datované dňa 15.11.2018 ako neplatné.

Žalovaná vyššie uvedený právny názor súdu namietala a trvala na tom, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo bezprostredné ohrozenie života a zdravia, čo navrhovala preukázať výsluchom MUDr. H. V.. Pokiaľ ide o dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa §

69 ods. 1 písm. c/ ZP, v zmysle neho zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca bez toho, aby zamestnanec potreboval k jeho uplatneniu lekársky posudok. Bezprostredné ohrozenie života a zdravia zamestnanca ako osobitná skutková podstata pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca nemusí vyvolať charakter vykonávanej práce. Skôr ide o prípady neštandardných situácií v súvislosti s vykonávanou prácou, napr. sa vytvorí situácia na pracovisku, ktorá je v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Právnym základom uplatnenia tohto dôvodu zo strany zamestnanca je aj pokyn zamestnávateľa, aby zamestnanec vykonal, resp. vykonával určité pracovné úlohy v rozpore s predpismi a bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V prípade takejto situácie by zamestnanec mohol odmietnuť splnenie pokynu svojho zamestnávateľa bez rizika, že by sa neuposlúchnutie pokynu považovalo za porušovanie pracovnej disciplíny. Takáto právna situácia by umožňovala zamestnancovi buď neuposlúchnuť pokyn zamestnávateľa, alebo okamžite skončiť pracovný pomer, ak by aj sám vyhodnotil, že práca za týchto podmienok bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie. Na naplnenie tejto skutkovej podstaty je potrebné bezprostredné ohrozenie života zamestnanca, resp. bezprostredné ohrozenie zdravia zamestnanca.

Za účelom posúdenia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru súd vykonal výsluch žalovanej. Z výsluchu žalovanej však súd nezistil, že by bol nejakým spôsobom bezprostredne ohrozený jej život alebo zdravie a že by preto dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol daný podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Sama žalovaná pri výsluchu uviedla, že problémy pociťovala už dlhší čas, podľa jej slov to ťahala rok a už nedokázala ďalej pracovať v takých podmienkach. V takomto prípade nemožno hovoriť o žiadnej bezprostrednosti ohrozenia života alebo zdravia. Navyše, ak sama žalovaná naznačila až ročné trvanie údajných problémov, v takom prípade sa načrtá aj otázka dodržania prekluzívnej lehoty podľa § 69 ods. 3 ZP, teda či žalovaná okamžite skončila pracovný pomer v lehote jedného mesiaca, odkedy sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedela. Dodržanie tejto lehoty však nebolo potrebné skúmať, vzhľadom na záver súdu, že uvedené nebolo skutočným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia nie je dané tým, že žalovaná už jednoducho len nechcela pracovať u žalobkyne, čo vyplynulo z jej vyjadrení, keď označila riaditeľku žalobkyne za arogantnú a nebola schopná pod vedením riaditeľky ďalej pracovať a súčasne si už našla prácu ako učiteľka na novej škole. S poukazom na výsluch žalovanej súd ako nadbytočný a nehospodárny nevykonal žalovanou navrhovaný výsluch MUDr. H. V., keďže bezprostredné ohrozenie života a zdravia bolo vylúčené už samotným výsluchom žalovanej, súčasne bol výsluch tohto svedka nadbytočný aj preto, že súd právne posúdil, že dôvodom okamžitého skončenia bol dôvod ustanovený v § 69 ods. 1 písm. a/ ZP a bolo nesporné, že lekársky posudok nebol vydaný. Výsluch lekára nemôže lekársky posudok nahradiť. Ak mal MUDr. V. na návrh žalovanej svojim výsluchom preukázať bezprostredné ohrozenie jej života alebo zdravia, vzhľadom na záver, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, išlo by o dodatočnú zmenu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá je podľa § 70 ZP neprípustná. Zo zistených skutočností je nepochybné, že zo strany žalovanej neboli splnené ani zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, preto súd vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej datované dňa 15.11.2018 ako neplatné.

Vzhľadom na to, že žalovaná ako zamestnanec skončila pracovný pomer neplatne a žalobkyňa ako zamestnávateľ netrvá na tom, aby žalovaná u nej naďalej pracovala, platí, keďže sa žalobkyňa so žalovanou písomne nedohodli inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, a to dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, čiže dňom 15.11.2018.

V závere súd dodal, že v prípade, ak sa v odôvodnení nezaoberal konkrétnou námietkou strán konania, urobil tak preto, že daný argument a taktiež odpoveď naň nepovažoval pre rozhodnutie za rozhodujúce (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s.12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998). V danom prípade ide napríklad o námietku žalovanej, či pracovná zmluva obsahovala zákonné náležitosti (k tomuto stručne súd uvádza, že pracovná zmluva môže byť aj ústna), námietku, že žalobkyňa zneužíva svoje právo podať predmetnú žalobu a žaloba je v rozpore s dobrými mravmi (ide o subjektívne vyjadrenie žalovanej nemajúce oporu v zákone), či námietka nevyhovujúcich pracovných podmienok (táto nemá význam pre rozhodnutie veci) a ďalšie.

V časti o trovách konania svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 a 2 CSP (zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov) a plným úspechom žalobkyne v spore.

2. Proti tomuto rozsudku v celom jeho rozsahu podala včas odvolanie žalovaná, s návrhom na jeho zrušenie a vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, alternatívne navrhla jeho zmenu zamietnutím žaloby v celom rozsahu.

Dôvodila, že skončila pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu ohrozenia jej zdravia, pričom ohrozenie zdravia písomne potvrdil aj jej ošetrojúci lekár MUDr. V.. Žalovaná na podporu svojich tvrdení navrhla jeho vypočutie. Súd za účelom preverenia naplnenia zákonných predpokladov pre skončenie pracovného pomeru vypočul žalovanú, pričom v odôvodnení rozsudku deklaruje, že z tejto výpovede nevyplývalo, že by bol ohrozený život alebo zdravie žalovanej, vypočutie lekára považoval za nadbytočné a toto bez ďalšieho nevykonával. Žalovaná namietala, že z jej výpovede tieto skutočnosti odôvodňujúce nevypočutie MUDr. V. nevyplývajú. Žalovaná vo svojej výpovedi súdu opísala, že dlhodobo trpela z dôvodu nevyhovujúcich pracovných podmienok a celkovo nevhodného pracovného prostredia. To, že tieto podmienky trvali dlhšiu dobu, nemôže bez ďalšieho znamenať, že by v čase doručenia okamžitého skončenia nebolo ohrozené zdravie žalovanej. Naopak dlhodobý psychický nátlak a nevyhovujúce pracovné podmienky vedú k situácii, kedy sa tento stav môže stať neudržateľný a bezprostredne ohrozujúci zdravie zamestnanca, čo aj žalovaná v konaní tvrdila. Žalovaná na otázku svojho právneho zástupcu jednoznačne deklarovala, že o ohrození svojho zdravia sa dozvedela od svojho ošetrojúceho lekára dňa 15.11.2018. V tejto súvislosti úvahy súdu o nedodržaní prekluzívnej lehoty uvedené v ods. 31 rozsudku sa javia ako nepatričné. Podľa názoru žalovanej si súd nesprávne vyložil jednotlivé pasáže jej výpovede. Bez ohľadu na výpoveď žalovanej táto ďalej namietala, že odbornú otázku ohrozenia života a zdravia nemôže súd posúdiť len na základe jej výpovede. Súd konštatoval, že nebol bezprostredne ohrozený život alebo zdravie žalovanej, a tak nebola naplnená skutková podstata podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, ku ktorému záveru však podľa názoru žalovanej súd nemohol dospieť len na základe vlastnej úvahy, bez vyjadrenia lekára, zároveň je tento záver súdu v príkrom rozpore s názorom MUDr. V., ktorý je obsiahnutý v okamžitom skončení. Súd sa s týmto rozporom žiadnym spôsobom nevysporiadal a nevykonával dôkaz smerujúci k objasneniu zdravotného stavu žalovanej.

V zmysle rozsudku prvostupňový súd platnosť skončenia pracovného pomeru posudzoval podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, aplikáciu tohto ustanovenia vyvodil z obsahu okamžitého skončenia. Žalovaná namietala, že v okamžitom skončení je uvedený výslovný odkaz na ust. § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Zároveň okamžité skončenie obsahuje konštatovanie, že žalovaná nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Podľa názoru žalovanej nepostačuje tvrdenie súdu, že tento z obsahu listu vyvodil potrebu aplikácie § 69 ods. 1 písm. a/ ZP. Takýto záver prvostupňového súdu je nepreskúmateľný a v podstate odporuje vykonanému dokazovaniu. I keď text Okamžitého skončenia pracovného pomeru neobsahuje citáciu "bezprostredné ohrozenie zdravia", časť vety listu, že žalovaná "nemôže bez ohrozenia svojho zdravia vykonávať svoju prácu" obsahovo zodpovedá tomu, že je bezprostredne ohrozené jej zdravie. Ak súd odkazuje na bližšie nešpecifikovanú judikatúru, podľa ktorej nie je viazaný právnou kvalifikáciou, podľa názoru žalovanej je v tejto súvislosti povinnosťou súdu odstraňovať možné drobné nepresnosti zamestnanca a nedbať na prílišnom formalizme. Súd by mal prihliadať na obsah Okamžitého skončenia ako aj na to, čo ním žalovaná chcela povedať. Súd postavil svoje rozhodnutie na téze, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, pričom uzavrel, že nebol žalobkyni doručený lekársky posudok. Na str. 9 rozsudku s odkazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky konštatuje, že predpokladom platného skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP je len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu "bez vážneho ohrozenia zdravia". Okamžité skončenie doručené žalobkyni, ktoré bolo zároveň potvrdené ošetrojúcim lekárom žalovanej, MUDr. V., obsahuje jednoznačnú formuláciu, že žalovaná nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Žalovanej nie je zrejmé, aký iný odborný záver Okamžité skončenie (list podpísaný lekárom a doručený žalobkyni) pripúšťa. Naopak žalovaná sa domnieva, že ak súd posudzoval Okamžité skončenie podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, mal zároveň tento list považovať za lekársky posudok. V tejto súvislosti súd vyhovel žalobe na základe záveru, že nebol doručený lekársky posudok. Konajúci súd však nepreskúmateľne a nedostatočne odmietol tvrdenie, že Okamžité skončenie obsahovalo lekársky posudok v súlade s § 16 zákona. 576/2004 Z. z..

Žalovaná je názoru, že prvostupňový súd nevykonaním navrhnutého ťažiskového dôkazu žalovanej ako aj nesprávnym právnym posúdením Okamžitého skončenia a súvisiacimi pochybeniami uvedenými vyššie naplnil odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP.

3. Žalobkyňa sa k odvolaniu žalovanej vyjadrila tak, že navrhla napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie z dôvodu jeho vecnej správnosti potvrdiť. Žalovaná v odvolaní namieta právnu kvalifikáciu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru súdom prvej inštancie, tvrdí, že v texte oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru je výslovný odkaz na ust. § 69 os. 1 písm. c/ ZP a zároveň aj konštatovanie, že nemôže bez ohrozenia svojho zdravia vykonávať svoju prácu, pričom podľa nej táto posledná konštatácia obsahovo zodpovedá tomu, že je bezprostredne ohrozené jej zdravie. S takýmto nanúteným výkladom žalobkyňa nesúhlasí. Zákon explicitne rozlišuje dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď v písm. a/ hovorí o prípade, keď zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a v písm. c/ ustanovuje dôvod, ak je život alebo zdravie zamestnanca bezprostredne ohrozený. Právna kvalifikácia veci je vecou súdu a bez nutnosti odkazu na konkrétnu judikatúru pramení v zásade iura novit curia. Žalovaná vo svojom odvolaní tiež namieta nevykonanie navrhnutého dôkazu - výsluch p. MUDr. V., ktorý podľa nej, ako ošetrojúci lekár, ohrozenie jej zdravia písomne potvrdil. Žalobkyňa je názoru, že v písomnom oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru sa nachádza iba odkaz na lekárske posudok MUDr. V., pričom žalovaná na pojednávaní uznala, že lekárske posudok neexistuje. Uvedenie mena a priezviska ošetrojúceho lekára (dopísanie týchto údajov do samotného textu), pečiatky poskytovateľa zdravotnej starostlivosti s nečitateľným podpisom na písomnom právnom úkone žalovanej nie je „písomným potvrdením lekára“. V texte oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru nie je uvedené slovo „nemôže“, ale slovo „nemôžem“, t. j. sa jedná "o konštatáciu žalovanej a nie o tvrdenie pána doktora. Tvrdenie žalovanej, že v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru sa nachádza názor MUDr. V., nemá oporu vo výklade obsahu tohto právneho úkonu žalovanej. Žalobkyňa je toho názoru, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a danú právnu vec správne právne posúdil. Tiež správne rozhodol o nevykonaní navrhnutého dôkazu - výsluch MUDr. V., ktorý v predmetnom prípade nemá relevanciu.

4. Žalovaná sa k vyjadreniu žalobkyne vyjadrila tak, že žalobkyňa vo svojom vyjadrení uvádza argumentáciu k dvom odvolacím dôvodom žalovanej, a to nesprávnemu právnomu posúdeniu a k nevykonaniu dôkazov navrhnutých žalovanou. K ostatným odvolacím dôvodom sa bližšie nevyjadruje, z čoho vyplýva, že ich nerozporuje. Žalovaná naďalej trvá na správnosti a opodstatnenosti odvolacích dôvodov a argumentoch uvedených v samotnom odvolaní, popiera názor a tvrdenie žalobkyne, že by sa v súvislosti s nesprávnym právnomu posúdením malo jednať o akýsi „nanútený výklad“ obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej. Zotrváva na tvrdeniach obsiahnutých v odvolaní, podľa ktorých sa v danom prípade jednalo naopak o prílišný formalizmus zo strany súdu. Súd pri výklade obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru postupoval až neprímerane rigorózne a bez bližšieho vysvetlenia a objasnenia uzavrel, že aplikuje na vec ustanovenia § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, v odôvodnení však k uvedenému záveru absentuje akákoľvek subsumpcia vykonaná zo strany súdu, ktorá by odôvodňovala použitie ustanovenia § 69 ods. 1 písm. a/ ZP. V odôvodnení rozsudku v bode 27 totiž súd uviedol len odkaz na judikatúru a zmienil, že: „súd nie je viazaný právnu kvalifikáciou, ktorú žalovaná uviedla v okamžitom skončení pracovného pomeru, ale musí vychádzať z toho, ako je okamžité skončenie pracovného pomeru skutkovo odôvodnené a či toto skutkové naplnenie je predpokladom niektorého z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedeného v Zákonníku práce“. Žalovaná takýto odkaz súdu vo svojom odvolaní ako taký nerozporovala. Rozporovala však absentujúcu subsumpciu, nakoľko súd následne bez ďalšieho uzavrel, že: „zo skutkového vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade potom vyplýva, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ a nie § 69 ods. 1, písm. c/ Zákonníka práce“. Týmto spôsobom však súd vôbec neobjasnil, ktoré skutkové okolnosti boli tými, ktoré z pohľadu súdu odôvodňovali aplikáciu ust. § 69 ods. 1, písm. a/ ZP na daný skutkový stav. Z odôvodnenia nebolo vôbec zrejmé, na základe čoho súd neaplikoval na daný skutkový stav ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Subsumpcia predstavuje proces, kedy je určitý konkrétny skutkový stav podriaďovaný pod konkrétnu právnu normu. Pri tomto procese pritom musia byť použité také pravidlá výkladu a formálnej logiky, ktoré náležite vysvetľujú to, že práve tie ktoré určité skutkové okolnosti prípadu predstavujú naplnenie skutkových znakov obsiahnutých v hypotéze právnej normy. Len taký postup umožňuje overiť jeho správnosť. Ak však takýto postup absentuje, je potom vykonané právne posúdenie nepreskúmateľné. Len pre upresnenie žalovaná uviedla, že vyššie uvedená argumentácia nepredstavuje nové odvolacie dôvody, ale len zdôraznenie jej argumentácie, ktorá bola v odvolaní obsiahnutá. Argumentácia žalobkyne je účelová a nekonkrétna. Samotnej právnej kvalifikácii, a teda právnomu posúdeniu musí predchádzať určitý logicko-formálny proces, ktorý tiež vyžaduje náležitý výklad právnych úkonov. V tomto konkrétnom

prípade je týmto úkonom okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanou. Tento proces však nebol zo strany súdu vykonaný. Rovnako je tiež preto neúplná a nesprávna argumentácia žalobkyne.

Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich k rozvrianiu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený. Z ustanovenia § 15 ZP vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Zásada dobrých mravov ako pozitívna hranica výkonu subjektívnych práv je pritom vymedzená aj v základných zásadách Zákonníka práce v čl. 2. Zo základných zásad a princípov, ktorými je ovládaný Zákonník práce je tiež zrejmé, že sa zamestnancovi ako tzv. „slabšej strane“ poskytuje resp. má poskytovať osobitná ochrana. A aj s ohľadom na uvedené princípy je preto následne potrebné vykladať jednotlivé právne úkony, tak ako je to špecifikované v ustanovení § 15 ZP. Ako zdôraznil Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí (zo dňa 22.02.2008, sp. zn.: 5 Cdo 205/2007), prípadné nepresnosti, alebo pochybnosti vo vymedzení dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebné odstrániť jeho výkladom (Najvyšší súd Slovenskej republiky dospel k záveru, že aj keď by bolo možné sčasti súhlasiť s tým, že obsah posudzovaného okamžitého skončenia pracovného pomeru sám o sebe nevymedzuje úplne určitým spôsobom dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, prípadnú neurčitost' prejavu vôle žalovaného bolo možné odstrániť výkladom.). To však súd konajúci v tejto veci neurobil. Najvyšší súd ďalej v tejto súvislosti uviedol aj to, že pri výklade uvedeného právneho úkonu žalovaného bolo potrebné prihliadnuť aj k tomu, čo v tomto smere vyplynulo z dokazovania pred súdom, a k tomu, čo vyšlo za konania (najmä vo vzťahu k okolnostiam, za ktorých bol prejav vôle urobený a ktorý tu bol v dobe okamžitého skončenia pracovného pomeru) najavo.

Žalovaná počas celého konania uvádzala, že dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru boli okolnosti uvedené v ustanovení § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, zdôrazňovala, že odborné posúdenie jej zdravotného stavu bolo realizované konzultáciou s lekárom, pričom práve touto konzultáciou bolo odborne potvrdené, že je dané bezprostredné ohrozenie jej zdravia. Ak teda z dokazovania v konaní vyplynulo, že žalovaná sama už dlhšiu dobu pociťovala problémy vyvolané mobbingom resp. bossingom na pracovisku, a navštívila svojho lekára, ktorý jej uviedol, že je bezprostredne ohrozené jej zdravie, bolo v zmysle ustanovenia § 15 v spojení s čl. 2 ZP potrebné vykladať aj samotný úkon - okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanou. Od zamestnanca ako slabšej strany nie je možné a ani spravodlivé očakávať, aby dôvod okamžitého skončenia vymedzil tak, že tento text bude totožný so znením zákona, resp. že použije výrazové prostriedky ako odborne kvalifikovaná osoba. Okrem toho, že žalovaná (ako zamestnanec) je slabšou stranou v tomto spore, je potrebné jej prejavy vôle - teda aj okamžité skončenie pracovného pomeru - vykladať so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobili (a to v súlade s dobrými mravmi; mobbing resp. bossing na pracovisku nepatrí pod pojmový obsah dobrých mravov) - teda so zreteľom na zdravotný resp. psychický stav žalovanej, ktorá bola v strachu a strese (Vyjadrenie/odpoveď žalovanej v zápisnici o pojednávaní z 11.11.2020 str. 4 in fine: „Jednoducho to, že ma tam zatvorili, už som sa strašne bála. Nevedela som, že čo si ešte vymyslia, čo bude nasledovať. Ohrozenie vo fyzickom slova zmysle. Psychicky som to už nezvládla aká bola arogantná, urážlivá - preto.“), pri ktorom (podľa názoru žalovanej) nie je možné požadovať presné dodržanie formálnych formulácií. Žalovaná však jasne uviedla, že pociťuje ohrozenie svojho zdravia, pričom s ohľadom na všetky okolnosti daného prípadu je potrebné považovať a vykladať toto ohrozenie za bezprostredné. Táto bezprostrednosť obsahovo vyplýva aj z dôkazného prostriedku - z výsluchu žalovanej (Vyjadrenie/odpoveď žalovanej v zápisnici o pojednávaní z 11.11.2020 str. 4.) - z odpovede na otázku súdu prvej inštancie/sudkyne: „Teda z akého dôvodu ste dali okamžité skončenie pracovného pomeru?“, ktorá odpoveď znela: „Okamžité skončenie pracovného pomeru som dala preto, lebo jednoducho ani jeden deň takto nevydržím, nie som schopná na tej škole už pod vedením pani riaditeľky pracovať.“ Pritom žalovaná má za to, že slovné spojenie „... ani jeden deň takto nevydržím...“ jasne znamená takúto bezprostrednosť. Žalovaná rovnako tiež pre úplnosť a nezameniteľnosť (toho, čo mala na mysli a čo predstavovala jej vôľa) uviedla aj odkaz na ustanovenie Zákonníka práce - a to odkaz na ustanovenie § 69 ods. 1 písm. c/. Preto v tomto kontexte a aj s ohľadom na žalovanou navrhované dôkazy (najmä výsluch MUDr. V.) bez akýchkoľvek väčších pochybností vyplýva, že žalovaná svojím úkonom (podľa svojej vôle) mienila skutkové vymedzenie dôvodov obsiahnutých v § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, ktoré bolo potrebné v tomto prípade pri správnom výklade tohto právneho úkonu aplikovať. V tejto súvislosti je o to viac daný a odôvodnený odvolací dôvod spočívajúci v nevykonaní navrhnutých dôkazov, ktoré mali slúžiť na náležité zistenie rozhodujúcich skutočností (čo sa týka práve druhej časti argumentácie žalobcu v jeho vyjadrení z 12.2.2020). Práve vykonanie tohto dôkazu malo a mohlo prispieť k tomu, aby výklad právneho úkonu bol vykonaný v zmysle požiadaviek zákona (§ 15 ZP), a teda najmä podľa vôle žalovanej a v súlade so zásadou dobrých mravov. Práve vykonanie tohto dôkazu mohlo prispieť k odstráneniu eventuality pochybností, či nepresností daného právneho úkonu, ktoré sa javili byť

konajúcemu súdu prítomné. Súd však vykonanie tohto dôkazu opomenul, a to aj napriek tomu, že odborná prax a aj judikatúra zhodne uvádzajú, že v prípadoch eventuálneho ohrozenia zdravia je potvrdenie alebo vyvrátenie tejto skutočnosti otázkou odbornou, ktorá patrí do kompetencie znalca. Potrebné bolo teda nielen vypočutie samotného MUDr. V., ale dokonca aj posúdenie zdravotného stavu znalcom, ktoré súd mohol (podľa § 319 CSP) a mal podľa názoru žalovanej ako aj podľa doktrinálneho či súdneho výkladu ako dôkaz vykonať. Súd však zmietol aj samotný návrh na vypočutie MUDr. V. (potrebný okrem iného aj pre riadny výklad právneho úkonu žalovanej, ktorým bolo okamžité skončenie pracovného pomeru), čím založil jednak odvolací dôvod pre nevykonanie potrebných dôkazov (vrátane nevykonania znaleckého dokazovania), ale zároveň aj porušil procesný postup do tej miery, že sa dopustil porušenia práva žalovanej na spravodlivý proces (ako bolo namietnuté v odvolaní). Súd pritom sám v odôvodnení rozhodnutia paradoxne cituje z odbornej literatúry, ktorá výslovne zmieňuje požiadavku odborného posúdenia zdravotného stavu zamestnanca znalcom. Jedná sa o vybrané pasáže komentára k Zákonníku práce od prof. Barancovej. Práve znenie bodu 30 odôvodnenia rozsudku predstavuje prevzatú časť z tohto komentára. Súd však z daného komentára vyňal len určitú časť, ale bez toho, aby citoval aj ostatný zvyšný kontext daného komentára a právnej argumentácie. Z ďalšej časti komentára totiž jasne vyplýva, že: „Posúdiť odôvodnenosť okamžitého skončenia môže len súd. Ohrozenie života a zdravia by v prípadnom súdnom spore preskúmal znalec (s tým, že by bolo potrebné brať do úvahy aj subjektívnu stránku t. j. vnímanie zamestnancom)“. Ďalej je tiež v komentári uvedený odkaz na judikatúru, ktorá potvrdzuje, že stav bezprostredného ohrozenia zdravia musí v konaní preskúmať znalec. Tento názor je podporený aj inými súdnymi rozhodnutiami - napríklad uznesenie Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 10 CoPr 1/2019, ktoré uvádza, že: stav bezprostredného ohrozenia zdravia sa týka odborných znalostí odborne spôsobilej osoby resp. vedeckých poznatkov. Vzhľadom na vyššie uvedené, je druhá časť argumentácie žalobkyne v jej vyjadrení z 12.2.2020 nesprávna a neúplná a ako takú ju žalovaná rozporuje. S poukazom na žalovanou uvedené argumenty, názory odbornej praxe a judikatúru, je v konaní ako je toto, vždy potrebné, aby otázku bezprostrednosti ohrozenia zdravia preskúmala odborne spôsobilá osoba, nie je možné, aby súd k svojim záverom mohol dospieť iba na základe vlastnej úvahy a bez vyjadrenia lekára. Minimálne výsluch ošetrojúceho lekára - MUDr. V. sa preto javil ako legitímny a odôvodnený a nevykonanie tohto dôkazu založilo odvolací dôvod uvedený a špecifikovaný v odvolaní. Nesúhlasila preto so všeobecným a vecne bezobsažným konštatovaním žalobkyne, že rozhodnutie súdu o nevykonaní dôkazu bolo správne. Toto tvrdenie žalobkyne nie je ničím odôvodnené, žalovaná vyššie uvedeným textom argumentáciu žalobkyne v tomto smere podrobne a dôkladne spochybnila.

5. Žalobkyňa sa k vyjadreniu žalovanej vyjadrila tak, že žalobkyňa sa vo svojom vyjadrení k odvolaniu vyjadrila ku všetkým odvolacím dôvodom komplexne a výstižne. To, že žalobkyňa určité tvrdenia žalovanej nekomentovala, ešte neznamená, že sa s nimi stotožňuje popr. „že ich nerozporuje“. Súd prvej inštancie vychádzal zo skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru. V danom prípade neboli naplnené hmotnoprávne predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca - žalovanej ani podľa ust. § 69 ods. 1/ písm. a/ ani podľa písm. c/ ZP v platnom znení. Z pohľadu žalovanej, ktorá t. č. trvá na dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa písm. c/, žalobkyňa poukazuje na prekluzívnu lehotu uvedenú v citovanom paragrafe, pričom uvádza citáciu zo zápisnice: „Otázka súdu: Tento dôvod, ktorý uvádzate ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Kedy ste sa o ňom dozvedeli? Odpoveď žalovanej: Vlastne to už bolo dlhší čas. Rok som to ťahala tak.“ Z odvolania žalovanej ako aj z jej vyjadrení vyplýva, že žalovaná neplatne realizovala svoj právny úkon v súvislosti s okamžitým skončením svojho pracovného pomeru, pričom dodatočne (s výhovorkami na stres, na svoj zdravotný stav, či už na neznalosť právnych predpisov) sa snaží ex post vysvetliť výsledok svojho konania. V ostatnom žalobkyňa poukázala na jej doterajšie vyjadrenia.

6. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozsudku súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľka použila zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok (§ 380 ods. 2 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej je čiastočne dôvodné.

7. Podľa § 77 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

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

Ustanovenie § 70 ZP určuje obsahové a formálne náležitosti prejavu vôle, ktorým jeden účastník pracovného pomeru končí pracovný pomer okamžite. Na platné okamžité skončenie pracovného pomeru, či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca, sa vyžaduje písomná forma, v opačnom prípade je okamžité skončenie neplatné, prejav vôle musí byť druhému účastníkovi doručený v zmysle § 38 ZP, a to v rámci trvania prekluzívnej lehoty stanovenej pre existenciu práva toho-ktorého účastníka skončiť pracovný pomer okamžite. Z hľadiska obsahu musí okamžité skončenie pracovného pomeru obsahovať 1. prejav vôle skončiť pracovný pomer okamžite a 2. dôvod jeho skončenia. Prejav vôle smerujúci k okamžitému skončeniu pracovného pomeru musí: 1. byť písomný, 2. doručený druhej strane v zmysle § 38 ZP v prekluzívnej lehote, 3. odôvodnený so skutkovým vymedzením dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranným právnym úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru dňom doručenia jeho písomného vyhotovenia druhému účastníkovi. Na rozdiel od výpovede, ako jednostranne adresovaného právneho úkonu, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dochádza dňom doručenia bez výpovednej doby. Okamžite skončiť pracovný pomer je oprávnený nielen zamestnávateľ, ale aj zamestnanec, pretože v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru ide o veľmi vážny zásah do právneho postavenia oboch účastníkov pracovného pomeru, na rozdiel od výpovede nielen zamestnávateľ, ale aj zamestnanec je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer výlučne z taxatívnych zákonných dôvodov. Vzhľadom na to, ako pri výpovedi, aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru musí mať prejav vôle písomnú formu a musí byť doručený druhému účastníkovi. Skutkovo vymedzený musí byť aj dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý zo strany účastníkov nemožno dodatočne meniť. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru neplatia výpovedné doby. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ale aj zo strany zamestnanca musí spĺňať všetky náležitosti platného právneho úkonu v zmysle Občianskeho zákonníka, ako aj Zákonníka práce, včítane všetkých formálnych náležitostí v zmysle Zákonníka práce. Pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je zákonom predpísaná písomná forma pod sankciou neplatnosti. Dôvod okamžitého skončenia musí byť uvedený v písomnom prejave.

Podľa § 69 ods. 1, 3 a 4 ZP: (1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu, b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti, c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. (3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. (4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Podľa Z IV. (s. 941): pre platnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru podľa ust. § 54 ods. 1 ZP (§ 69 ods. 1 písm. a/ ZP) treba, aby v čase, keď pracovník zruší pracovný pomer, bolo už lekárske posudkom zistené, že doterajšiu prácu nemôže vykonávať. Skutočnosť, že pracovník zo zdravotných dôvodov nemôže vykonávať doterajšiu prácu, sama o sebe nestačí.

Podľa rozsudku NS SR sp. zn. 3Cdo 150/2005: Zdravotnú spôsobilosť na prácu pre účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je však len taký lekárske posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu „bez vážneho ohrozenia zdravia“; takýto stav musí posudok deklarovať.

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu (§ 69 ods. 1 písm. a/ ZP), u zamestnanca však musí ísť o nepriaznivý zdravotný stav takej intenzity, že z tohto dôvodu by ďalší výkon práce vážne

ohrozil jeho zdravie, ktoré skutočnosti musia jasne vyplývať z lekárskeho posudku, ktorý musí výslovne deklarovať, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. V čase uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca už musí byť vydaný lekársky posudok, ktorý jednoznačne deklaruje, že ďalší výkon práce zamestnanca vážne ohrozuje jeho zdravie. Oprávnenie zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer vzniká až uplynutím 15-dňovej lehoty po predložení lekárskeho posudku (ak ho dovtedy zamestnávateľ nepreradil na inú vhodnú prácu) t. j. na 16. deň od rozhodujúcej udalosti (predloženie kvalifikovaného lekárskeho posudku).

Podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP ďalším dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom je bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca. Zamestnanec môže skončiť okamžite pracovný pomer, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. Na naplnenie tejto skutkovej podstaty stačí bezprostredné ohrozenie života zamestnanca, resp. bezprostredné ohrozenie zdravia zamestnanca. Z použitia jednotného čísla „zdravie zamestnanca“ možno vyvodiť, že na danosť tohto dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje danosť bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca, ktorý je oprávneným subjektom uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ohrozenie života alebo zdravia jeho spolupracovníkov by nestačilo na naplnenie skutkovej podstaty okamžitého skončenia pracovného pomeru. Stav bezprostrednej ohrozenosti zdravia bude v prípadnom súdnom spore otázkou posúdenia znalca, aj keď samo konanie zamestnanca bude poznačené subjektívnym vnímaním stavu bezprostrednej ohrozenosti. Od dôvodu zakotveného v § 69 ods. 1 písm. a/ ZP sa odlišuje čo do obsahu ako aj spôsobu uplatnenia. Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca bez toho, aby zamestnanec potreboval k jeho uplatneniu lekársky posudok. Nedá sa však vylúčiť, že si ho zamestnanec z dôvodu právnej istoty zabezpečí. Bezprostredné ohrozenie života a zdravia zamestnanca ako osobitná skutková podstata pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca nemusí vyvolať charakter vykonávanej práce. Skôr ide o prípady neštandardných situácií v súvislosti s vykonávanou prácou, napríklad sa vytvorí situácia na pracovisku, ktorá je v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Právnym základom uplatnenia tohto dôvodu zo strany zamestnanca je aj pokyn zamestnávateľa, aby zamestnanec vykonal, resp. vykonával určité pracovné úlohy s rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V prípade takejto situácie by zamestnanec mohol odmietnuť splnenie pokynu svojho zamestnávateľa bez rizika, že by sa neuposlušnosť pokynu považovalo za porušenie pracovnej disciplíny. Takáto právna situácia by umožňovala zamestnancovi buď neuposlušnosť pokyn zamestnávateľa alebo okamžite skončiť pracovný pomer, ak by aj sám vyhodnotil, že práca za týchto podmienok bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie. Na naplnenie tejto skutkovej podstaty je potrebné bezprostredné ohrozenie života zamestnanca, resp. bezprostredné ohrozenie zdravia zamestnanca. Častokrát však pôjde nielen o bezprostredné ohrozenie života zamestnanca, ale aj o bezprostredné ohrozenie zdravia zamestnanca. Z použitia jednotného čísla „zdravie zamestnanca“ možno vyvodiť, že na danosť tohto dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje danosť bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca, ktorý je oprávneným subjektom uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ohrozenie života alebo zdravia jeho spolupracovníkov by nestačilo na naplnenie skutkovej podstaty okamžitého skončenia pracovného pomeru. Stav bezprostrednej ohrozenosti zdravia bude v prípadnom súdnom spore otázkou posúdenia znalca, aj keď samo konanie zamestnanca bude poznačené subjektívnym vnímaním stavu bezprostrednej ohrozenosti. Svoje právo na okamžité skončenie pracovného pomeru môže zamestnanec využiť v rámci mesačnej subjektívnej prekluzívnej doby, ktorá začína plynúť odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

V predmetnej veci nebolo medzi stranami sporné, že pracovný pomer medzi stranami (žalobkyňou ako zamestnávateľom a žalovanou ako zamestnancom) bol založený písomnou pracovnou zmluvou z 28.6.2013, a to na dobu neurčitú, dohodnutý bol druh práce žalovanej - učiteľ, miesto výkonu práce žalovanej - RZCŠ v Dolnom Štále, deň nástupu žalovanej do práce 1.7.2013 a mzdové podmienky odkazom na osobitné rozhodnutie zamestnávateľa podľa platných predpisov. Tiež bolo nesporným, že pracovný pomer trval až do 15.11.2018.

Listom z 15.11.2018 zn. Oznamenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, žalovaná žalobkyni oznámila: „Podľa lekárskeho posudku MUDr. H. V. zo dňa 15.11.2018 nemôžem ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia. Pretože sa podmienky na škole zostávali nezmenené, rozhodla som sa tento pracovný pomer s Vami skončiť, a tak týmto podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce okamžite končím pracovný pomer zo zdravotných dôvodov.“ Na tomto liste sa v jeho spodnej časti pod vyššie uvedeným textom a za miestom podpísania listu (V H.)

a dátumom jeho podpísania (15.11.2018) nachádza podpis žalovanej, vedľa textu „...MUDr. H. V...“ sa nachádza pečiatka MUDr. H. V., všeobecného lekára, a nečitateľný podpis.

Medzi stranami nebolo sporné, že lekársky posudok MUDr. H. V. z 15.11.2018 (rozumej lekársky posudok na samostatnej listine, inej ako list žalovanej uvedený vyššie), ani žiaden iný posudok v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru žalovaná žalobkyni nepredložila a tiež nebolo sporné, že list z 15.11.2018 zn. Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaná žalobkyni doručila dňa 15.11.2018.

Na okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanou reagovala žalobkyňa listom z 20.12.2018 zn. Oznámenie, v ktorom uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné (pre nejasnosť jeho dôvodu, keď lekársky posudok podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP žalobkyni nepredložila, žalobkyňa teda nemala možnosť žalovanú preradiť na inú vhodnú prácu a ust. § 69 ods. 1 písm. c/ ZP sa týka iného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru), pracovný pomer u nej ako u zamestnávateľa (keďže netrvala na tom, aby u nej žalovaná naďalej pracovala) sa skončil dohodou dňom 15.11.2018 a v zmysle platných právnych predpisov nárok na náhradu mzdy popr. nárok na odstupné žalovanej neprináležia.

Z uvedeného je zrejmé, že obe sporové strany sa zhodli na tom, že pracovný pomer skončil dňom 15.11.2018. Žalobkyňa je však názoru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej z 15.11.2018 je neplatné a keďže žalobkyňa netrvala na tom, aby žalovaná u nej naďalej pracovala a keďže sa žalobkyňa a žalovaná nedohodli inak, platí s poukazom na § 78 ods. 3 ZP, že pracovný pomer sa skončil dohodou dňom 15.11.2018. Žalovaná je naopak názoru, že pracovný pomer skončil dňom 15.11.2018 na základe platného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej.

Žalobkyňa podala Žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, na súde prvej inštancie dňa 14.1.2019, čiže v zákonnej dvojmesačnej lehote (§ 77 ZP).

Súd prvej inštancie na jednej strane konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaná urobila písomne a skutkovo v ňom vymedzila jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a zároveň ho doručila žalobkyni ako zamestnávateľovi v zmysle § 70 ZP. Na druhej strane v rozpore s jeho konštatovaním o skutkovom vymedzení dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanou tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, súd prvej inštancie uviedol, že skúmal, či dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, prípadne podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, uvedený žalovanou, bol daný, teda vychádzal z toho, že skutkové odôvodnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru by mohlo zakladať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP i podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP.

Odvolací súd k tomu uvádza, že súd nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú žalovaná uviedla v okamžitom skončení pracovného pomeru, ale musí vychádzať z toho, ako ho skutkovo odôvodnila a či toto skutkové opísanie zakladá niektorý z dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedených v § 69 ods. 1 ZP. Konkretizácia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru môže byť rôzna, v mnohých prípadoch stačí celkom stručné uvedenie skutočností oprávňujúcich na rozviazanie pracovného pomeru týmto spôsobom, v podstate zhodné s ich uvedením v Zákonníku práce a zakladajúcich zákonný dôvod pre takéto rozviazanie pracovného pomeru, ale vždy tak, aby bolo zrejmé čo je dôvodom skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce požaduje, aby bol dôvod vymedzený takým spôsobom, aby bolo zrejmé, v akých skutkových okolnostiach spočíva, a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Nie je možné dôvod okamžitého skončenia dopĺňať ani dodatočne meniť. Ak by nebol prejav vôle okamžite skončiť pracovný pomer odôvodnený so skutkovým vymedzením dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, bolo by okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Odvolací súd sa nestotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, že zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru by sa mohlo zdať, akoby žalovaná v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedla dva dôvody skončenia pracovného pomeru, a to podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP a následne podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, ani s jeho názorom, že zo skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru v danom prípade vyplýva, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP a nie písm. c/ ZP.

Podľa názoru odvolacieho súdu okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanou obsahuje jednoznačný prejav vôle žalovanej skončiť pracovný pomer okamžite i dôvod jeho skončenia (bezprostredné ohrozenie zdravia žalovanej), spočívajúci v okolnostiach, že podľa lekárskeho posudku MUDr. H. V. z 15.11.2018 žalovaná nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia svojho zdravia, pretože podmienky na škole zostávali nezmenené. Toto skutkové opísanie zakladá podľa odvolacieho súdu dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, ktorý dôvod aj žalovaná výslovne v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedla. Záver súdu prvej inštancie, že

okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej datované dňa 15.11.2018 je neplatné z dôvodu, že zo strany žalovanej neboli splnené zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, tak nebolo možné považovať za vecne správny, keďže dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP a nie podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP. Žalovaná netvrdila, že by pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru z jej strany doručila žalobkyňi lekársky posudok (že nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia), ani to, že ju žalobkyňa ako zamestnávateľ nepreradila do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre ňu vhodnú prácu, teda neuvádzala skutkové okolnosti, v ktorých by mohol spočívať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, nebolo na mieste žalovanou uvedené skutkové okolnosti subsumovať pod takéto ustanovenie len na základe toho, že slovné spojenie lekársky posudok sa nachádza v § 69 ods. 1 písm. a/ ZP (a nie v § 69 ods. 1 písm. c/ ZP), keď poukazom na lekársky posudok (potvrdenie ošetrojúcim lekárom nemožnosti vykonávania práce žalovanou bez ohrozenia jej zdravia) žalovaná zjavne chcela len podporiť svoje tvrdenie o nemožnosti ďalej vykonávať prácu bez ohrozenia jej zdravia. Preto nebola relevantnou otázkou, či Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru z 15.11.2018 obsahovalo alebo neobsahovalo lekársky posudok v súlade s § 16 zákona č. 576/2004 Z.z., a dôvodnou potom nebola ani námietka odvolateľky o nedostatočnom a nepreskúmateľnom vysporiadaní sa s touto otázkou zo strany súdu prvej inštancie. Dôvodnou na základe vyššie uvedeného však bola odvolacia námietka žalovanej týkajúca sa nesprávnej subsumácie pod ust. § 69 ods. 1 písm. a/ ZP.

Napriek záveru súdu prvej inštancie, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP (a nie písm. c/ ZP) a že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej datované dňa 15.11.2018 je neplatné z dôvodu, že zo strany žalovanej neboli splnené zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, súd prvej inštancie prišiel k ďalšiemu záveru, a to že zo strany žalovanej neboli splnené ani zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, z ktorého dôvodu tiež vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej ako neplatné. Dôvodil, že žalovaná trvala na tom, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo bezprostredné ohrozenie života a zdravia, čo navrhovala preukázať výsluchom MUDr. H. V., z výsluchu žalovanej však nezistil, že by bol nejakým spôsobom bezprostredne ohrozený jej život alebo zdravie a že by preto dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol daný podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, keď sama žalovaná pri výsluchu uviedla, že problémy pociťovala už dlhší čas - rok a už nedokázala ďalej pracovať v takých podmienkach, v ktorom prípade nemožno podľa názoru súdu prvej inštancie hovoriť o žiadnej bezprostrednosti ohrozenia života alebo zdravia, keď bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia nie je dané tým, že žalovaná už jednoducho len nechcela pracovať u žalobkyne, označila riaditeľku žalobkyne za arogantnú a nebola schopná pod jej vedením ďalej pracovať a súčasne si už našla prácu ako učiteľka na novej škole. S poukazom na výsluch žalovanej ako nadbytočný a nehospodárny nevykonal žalovanou navrhovaný výsluch MUDr. H. V., majúci za to, že bezprostredné ohrozenie života a zdravia žalovanej bolo vylúčené už samotným výsluchom žalovanej, súčasne považoval výsluch tohto svedka za nadbytočný aj preto, že právne posúdil, že dôvodom okamžitého skončenia bol dôvod ustanovený v § 69 ods. 1 písm. a/ ZP a bolo nesporné, že lekársky posudok nebol vydaný, výsluch lekára nemôže lekársky posudok nahradiť. Ďalej dôvodil, že ak mal MUDr. V. na návrh žalovanej svojim výsluchom preukázať bezprostredné ohrozenie jej života alebo zdravia, vzhľadom na záver, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bol dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, išlo by o dodatočnú zmenu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá je podľa § 70 ZP neprípustná. Zo zistených skutočností mal za nepochybné, že zo strany žalovanej neboli splnené ani zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, preto vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej datované dňa 15.11.2018 ako neplatné.

Žalovaná v odvolaní namietala, že vo svojej výpovedi súdu opísala, že dlhodobo trpela z dôvodu nevyhovujúcich pracovných podmienok a celkovo nevhodného pracovného prostredia, a to, že tieto podmienky trvali dlhšiu dobu, nemôže bez ďalšieho znamenať, že by v čase doručenia okamžitého skončenia nebolo ohrozené jej zdravie. Naopak dlhodobý psychický nátlak a nevyhovujúce pracovné podmienky podľa nej vedú k situácii, kedy sa tento stav môže stať neudržateľný a bezprostredne ohrozujúci zdravie zamestnanca, čo aj žalovaná v konaní tvrdila. Ďalej namietala, že odbornú otázku ohrozenia života a zdravia nemôže súd posúdiť len na základe jej výpovede. K záveru, že nebol bezprostredne ohrozený jej život alebo zdravie nemohol súd dospieť len na základe vlastnej úvahy, bez vyjadrenia lekára, zároveň je tento záver súdu v príkrom rozpore s názorom MUDr. V., ktorý je obsiahnutý v okamžitom skončení pracovného pomeru, súd prvej inštancie sa s týmto rozporom žiadnym spôsobom

nevysporiadal a nevykonaval dôkaz smerujúci k objasneniu zdravotného stavu žalovanej (výsluch MUDr. V.).

Odvolačný súd sa nemohol stotožniť ani so závermi súdu prvej inštancie, že zo strany žalovanej neboli splnené ani zákonné predpoklady pre možnosť okamžitého skončenia jej pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, z ktorého dôvodu tiež vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej ako neplatné, tieto jeho závery považuje odvolací súd za predčasné. Súd prvej inštancie sa totiž vôbec nezaoberal tvrdeniami žalovanej vo vzťahu k pracovným podmienkam (napr. práca nadčas bez obedňajšej prestávky, donucovanie k výpovedi z dôvodu ukončenia štúdia detí žalovanej u žalobkyne, psychické týranie, psychický tlak), ktoré mali zapríčiniť jej psychické i fyzické zdravotné problémy a bezprostredné ohrozenie zdravia žalovanej. Odvolací súd sa nestotožnil ani s jeho záverom o nezistení bezprostredného ohrozenia zdravia žalovanej, odôvodneným tým, že žalovaná problémy pociťovala už dlhší čas - rok a už nedokázala ďalej pracovať v takých podmienkach, v ktorom prípade podľa názoru súdu prvej inštancie nemožno hovoriť o žiadnej bezprostrednosti ohrozenia života alebo zdravia, keď bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia nie je dané tým, že žalovaná už jednoducho len nechcela pracovať u žalobkyne, označila riaditeľku žalobkyne za arogantnú a nebola schopná pod jej vedením ďalej pracovať a súčasne si už našla prácu ako učiteľka na novej škole. Dôvodnou bola námietka žalovanej, že to, že tieto podmienky trvali dlhšiu dobu, nemôže bez ďalšieho znamenať, že by v čase doručenia okamžitého skončenia nebolo ohrozené zdravie žalovanej, naopak dlhodobý psychický nátlak a nevyhovujúce pracovné podmienky vedú k situácii, kedy sa tento stav môže stať neudržateľný a bezprostredne ohrozujúci zdravie zamestnanca, čo aj žalovaná v konaní tvrdila.

Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom bez toho, aby zamestnanec potreboval k jeho uplatneniu lekárske posudok. Nedá sa však vylúčiť, že si ho zamestnanec z dôvodu právnej istoty zabezpečí. Žalovaná požiadala svojho ošetrojúceho lekára aby jej skutočnosť, že nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez ohrozenia jej zdravia, potvrdil priamo na okamžitom skončení pracovného pomeru.

Stav bezprostrednej ohrozenosti zdravia je v súdnom spore otázkou posúdenia znalca, aj keď samo konanie zamestnanca bude poznačené subjektívnym vnímaním stavu bezprostrednej ohrozenosti (porov. Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 663 - 670). Odvolateľka preto dôvodne namietala, že k záveru, že nebol bezprostredne ohrozený jej život alebo zdravie nemohol súd prvej inštancie dospieť len na základe výpovede žalovanej a vlastnej úvahy, najmä ak je tento záver súdu v príkrom rozpore s názorom MUDr. V., ktorý je obsiahnutý v okamžitom skončení pracovného pomeru, s ktorým rozporom sa súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nevysporiadal a tiež bez ďalšieho nevykonaval dôkaz navrhovaný žalovanou, smerujúci k objasneniu zdravotného stavu žalovanej (výsluch MUDr. V., ošetrojúceho lekára žalovanej).

Na základe vyššie uvedeného sa odvolací súd nestotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, že výsluch MUDr. V. by bol nadbytočný a nevhodný z dôvodu, že bezprostredné ohrozenie zdravia žalovanej bolo vylúčené už samotným výsluchom žalovanej, odvolací súd je názoru, že stav bezprostrednej ohrozenosti zdravia je v súdnom spore otázkou posúdenia znalca. Taktiež sa nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie o nadbytočnosti jeho výsluchu pre posúdenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a/ ZP, nespornosť nevydania znaleckého posudku a z dôvodu, že výsluch lekára nemôže nahradiť lekárske posudok. Jednak odvolací súd posúdil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru na rozdiel od súdu prvej inštancie ako dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP a tiež bol názoru, že pokiaľ výsluch MUDr. V. navrhla žalovaná na preukázanie nemožnosti vykonávania jej práce bez bezprostredného ohrozenia jej zdravia, nebol súdom prvej inštancie uvedený žiaden relevantný dôvod jeho nevykonania, najmä ak žalovaná uviedla, že o ohrození svojho zdravia sa dozvedela od svojho ošetrojúceho lekára dňa 15.11.2018 a bolo tiež potrebné sa zaoberať aj otázkou dodržania lehoty v zmysle § 69 ods. 3 ZP (dodržanie ktorej lehoty súd podľa vlastného vyjadrenia neskúmal).

Svoje právo na okamžité skončenie pracovného pomeru môže zamestnanec využiť v rámci mesačnej subjektívnej prekluzívnej doby, ktorá začína plynúť odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Pre posudzovanie plynutia prekluzívnej lehoty je potrebné zaoberať sa podstatou mobingu, bosingu a príznakmi, ktoré vyvolávajú (s akým časovým odstupom).

Žalovaná až v odvolacom konaní výslovne pomenovala ňou dovtedy opisované problémy na pracovisku ako mobbing resp. bossing (poznámka odvolacieho súdu - podľa slovenského pravopisu mobing a bosing).

Slovenský právny poriadok legálnu definíciu mobingu a bosingu nepozná. Mobing je určitým typom násillia na pracovisku, ktorý sa uskutočňuje systematicky a trvá dlhší čas. Mobing ako forma násillia

na pracovisku prekračuje hranice jednoduchej ľudskej agresivity a jeho cieľom je spôsobiť obeti ujmu. Mobing aj šikana môže mať viac podob či foriem, napr. bosing, obťažovanie, defaming atď. (porov. Barancová, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014, 20 - 22 s.).

Mobing predstavuje aj protiprávne konanie, ktorého nie všetky znaky naplňajú pojem šikany. Mobing je negatívny proces v pracovnom prostredí, v ktorom sa opakujú deštruktívne úkony rôzneho druhu, môžu trvať aj dlhšie obdobie a smerujú voči jednotlivcovi (porov. rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 13.9.2016 sp. zn. 5Co/247/2016). V literatúre a uvádza, že mobing by mal trvať najmenej šesť mesiacov. Nebolo by z hľadiska praxe, ale ani teórie správne, aby sa pri naplnení skutkovej podstaty mobingu nevyhnutne vyžadovalo trvanie mobingu šesť mesiacov. V závislosti od intenzity negatívnych prejavov, ako aj od okolností konkrétneho individuálneho prípadu (napr. zdravotná situácia osoby dotknutej mobingom), môže stačiť niekoľko týždňov, aby bolo možné hovoriť o „dlhšom období“. Aj krátkodobý mobing môže vyvolať závažnejšie zdravotné následky na strane mobovaného zamestnanca (porov. Barancová, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014, 29 s.).

Inou variantou šikanovania na pracovisku je tzv. bossing. Je špecifický tým, že šikanovania sa dopúšťa nadriadený pracovník. Bossing je psychické šikanovanie v zamestnaní, ktorého sa dopúšťa na svojom podriadenom nadriadený pracovník. Ide teda o správanie nadriadeného, ktoré poškodzuje podriadeného pred jeho kolegami, sťažuje či znemožňuje mu jeho prácu. Bossing sa samozrejme vyvíja a stupňuje. Táto šikana zhoršuje vzťahy na pracovisku a zvyšuje kult osobnosti vedúcich. Za šikanovanie (bossing) môže byť považované: prehnané kontrolovanie plnenia povinností alebo dochádzky, neschválenie dovolenky, arogantné správanie, slovné urážky, nedocenenie práce či častá a neoprávnená kritika, zosmiešňovanie pred kolegami, zadávanie príliš zložitých úloh (na ktoré nemá podriadený kvalifikáciu alebo sú nesplniteľné), zabraňovanie prístupu k informáciám napr. od nadriadených - vedie k neinformovanosti, nemožnosť vyjadriť svoj názor alebo navrhnúť svoje návrhy, privlastňovanie práce podriadeného jeho šéfom, sexuálne obťažovanie, bezdôvodné vyhrážanie výpoveďou (ukončením služobného pomeru), rôzne naschvály (odobratie kancelárskych potrieb atď.), nadmiera nadčasov, preberanie drobných chybičiek, ktoré sa u ostatných prehládajú atď. (porov. C.).

Objavenie prvých príznakov mobingu obeť závisí od mnohých faktoroch ako napr. jeho intenzita a sila, kvalita rodinného zázemia a osobnostné faktory (odolnosť voči stresu, schopnosť riešiť problémy a pod.). Postupne sa spravidla dostavuje zhoršenie duševného a telesného zdravia, ktoré môžu viesť od nespavosti, vyčerpania, psychosomatických porúch, depresii, strachu a závažných telesných ochorení v individuálnom prípade ešte k závažnejším následkom (porov. Barancová, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014, 35 s.).

Podľa Uznesenia Ústavného súdu SR z 30. apríla 2009, sp. zn. IV. ÚS 16/09: Subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu. Z vnútroštátnej právnej úpravy [do 31. júna 2004 § 13 ods. 7 Zákonníka práce a od 1. júla 2004 § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce] totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napríklad jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.

Nakoľko žalovaná oznámila súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať (teda nie bez pochybností ustáliť), že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, bolo namieste aplikovať tzv. prenesené dôkazné bremeno (niekedy nazývané aj ako rozložené, zdieľané, resp. „obrátené“), v zmysle ktorého mala žalobkyňa preukazovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Súd prvej inštancie však nevychádzal z takéhoto rozloženia dôkazného bremena, hoci žalovaná nebola povinná produkovať relevantné dôkazy o porušení zásady rovnakého zaobchádzania v celej jej obsahovej náplni.

Na základe všetkého vyššie uvedeného odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. c/ CSP zrušil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktorý v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy a nebolo účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom, ktorého podstata činnosti spočíva v prieskume rozhodovacej činnosti súdu nižšej inštancie, ktorú však nemôže nahrádzať.

8. Povinnosťou súdu prvej inštancie (viazaného v predmetnom spore právnym názorom odvolacieho súdu) tak bude v ďalšom konaní vykonať navrhnuté dokazovanie za účelom posúdenia existencie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, pričom stav bezprostrednej ohrozenosti života a zdravia sa týka odborných znalostí odborne spôsobilej osoby, resp. vedeckých poznatkov, postupovať v spore ako v spore s ochranou slabšej strany a prípadne vykonať aj bez návrhu tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak to bude nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd prvej inštancie pri písomnom vyhotovení rozhodnutia bude naďalej dbať na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé, s uvedením obsahových náležitostí podľa § 220 ods. 2 CSP, vrátane uvedenia skutočností, ktoré považoval za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil, prípadne prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vysporiada aj so špecifickými námietkami strán konania.

9. Podľa § 396 ods. 3 CSP, ak odvolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne o náhrade trov súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci. V novom rozhodnutí o veci rozhodne súd prvej inštancie i o trovách tohto odvolacieho konania.

10. Toto uznesenie prijal senát odvolacieho súdu 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

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. (§ 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,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. (§ 421 ods. 1 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

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/. (§ 422 ods. 1 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)

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

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

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

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil. (§ 426 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. (§ 427 ods.1 CSP)

Dovolanie 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)

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)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)

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

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

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

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

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom. (§ 433 CSP)

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 434 CSP)

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania. (§ 435 CSP)