

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 2CoPr/9/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317212320
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 10. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Králová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2020:1317212320.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Michaely Královej a členiek senátu JUDr. Ivany Jahnovej a JUDr. Nadeždy Wallnerovej, v právnej veci žalobkyne: S. U., M. XX.XX.XXXX, A. Q.: U. K. XX/XXX, S. B., právne zastúpená JUDr. Michalom Mudrákom, advokátom, so sídlom: Hurbanovo námestie 1, Bratislava, proti žalovanému: MEDICAL GLASS, a.s., so sídlom: Agátová 22, Bratislava, IČO: 35 819 651, právne zastúpený DT LEGAL, s.r.o., so sídlom: Kvačalova 28, Bratislava, o zaplatenie 5. 975,46 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III, č. k. 24Cpr/17/2017 - 163 zo dňa 12. 2. 2019, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava III, č. k. 24Cpr/17/2017 - 163 zo dňa 12. februára 2019, potvrdzuje.

II. Žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Bratislava III, rozsudkom č. k. 24Cpr/17/2017 - 163 zo dňa 12.2.2019 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala zaplatenia 5. 975,- eur s úrokmi z omeškania 5% ročne od 31.1.2017 do zaplatenia, titulom doplatenia odstupného. Žalobu odôvodnila tým, že so žalovaným uzavrela dňa 1.11.2006 pracovnú zmluvu. Za účelom zistenia jej zdravotnej spôsobilosti sa dňa 3.5.2016 podrobila lekárskemu vyšetreniu, na základe čoho vydal lekár L.. U. Q. posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, podľa ktorého žalobkyňa bola dlhodobo nespôsobilá na výkon posudzovanej práce. Následne po doručení posudku žalovanému dňa 31.5.2016 uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru s uvedením, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je, že žalobkyňa je dlhodobo nespôsobilá na výkon práce, a vzhľadom na jej zdravotný stav žalovaný nemá možnosť ju ďalej zamestnávať. Žalovaný vyplatil žalobkyňi odstupné vo výške 4-násobku priemerného mesačného zárobku. Pol roka po skončení pracovného pomeru Univerzitná nemocnica Bratislava, Klinika pracovného lekárstva a toxikológie, lekárka MUDr. Lucia Maheľová, vydala dňa 1.12.2016 lekársky posudok o uznaní choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania č. 21/2016, ktorým uznala žalobkyňi chorobu z povolania - syndróm karpálneho tunela. Pre uvedenú chorobu sa žalobkyňa liečila dlhodobo, v rokoch 2011 a 2013 absolvovala operácie. Žalobkyňa mala teda za to, že pracovný pomer bol ukončený z dôvodu choroby z povolania, a z toho dôvodu jej patrí odstupné vo výške 10-násobku priemerného mesačného zárobku. Pokiaľ priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rozhodujúcom období (1. štvrtrok 2016) bol 995,91 eur, šesťmesačný priemerný zárobok žalobkyne (doplatok) je v sume 5 975,46 eur.

2. Žalovaný navrhoval žalobu zamietnuť. Uviedol, že nárok uplatňovaný žalobkyňou nie je v akomkoľvek rozsahu daný ani dôvodný, výklad ustanovení Zákonníka práce uskutočnený žalobkyňou je nekonformný s pozitívnym právom a v rozpore so základnými princípmi súkromného práva a aj judikatúra slovenských súdov osvedčuje nesprávnosť právneho názoru žalobkyne. Potvrdil, že žalobkyňa pre neho na základe

pracovnej zmluvy vykonávala v období od 1.11.2006 do 31.5.2016 prácu na pracovnej pozícii balička fľaštičiek. Poukázal na to, že vzhľadom na druh vykonávanej práce bola žalobkyňa opakovane od roku 2008 do roku 2016 podrobovaná lekárske prehliadkami za účelom posúdenia jej zdravotnej spôsobilosti na dohodnutú prácu, avšak v lekárske posudkoch nie je žiadna zmienka o liečení žalobkyne a taktiež z nich nevyplýva akákoľvek iná indikácia o zhoršenom/zhoršujúcom sa zdravotnom stave žalobkyne, prípadne jej ohrozenie chorobou z povolania, okrem lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 15.10.2013, kedy bol zdravotný stav žalobkyne vyhodnotený ako spôsobilá s obmedzením - bez zdvíhania ťažkých bremien s váhou maximum do 5 kg. Z dôvodu, že žalobkyňa bola posudkom zo dňa 3.5.2016, ktorý si žalovaný prevzal dňa 30.5.2016, uznaná za dlhodobo nespôsobilú na výkon posudzovanej práce a vzhľadom na jej zdravotný stav, žalovaný nemal možnosť žalobkyňu dlhšie zamestnávať, a teda uzavreli dňa 31.5.2016 dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.5.2016. Žalovaný uviedol, že približne sedem mesiacov od skončenia pracovného pomeru bolo žalovanému doručené hlásenie choroby z povolania, lekárske posudok o sťažení spoločenského uplatnenia a lekárske posudok o uznaní choroby z povolania, všetky zo dňa 1.12.2016.

3. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami § 15, § 60 ods. 1 a 2, § 76 ods. 2 a 3 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce a dospel k záveru, že žalobe nie je možné vyhovieť. Mal preukázané, že pracovný pomer strany ukončili dohodou bezprostredne po tom, čo žalobkyňa bola uznaná za zdravotne nespôsobilú na dohodnutú prácu. Žalovaný prevzal lekárske posudok dňa 30.5.2016, na druhý deň strany podpísali dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej sa dohodli aj na výške odstupného, ktoré o jeden mesačný priemerný zárobok prevyšuje minimálnu výšku stanovenú v zákone, keďže žalobkyňa nemala ešte odpracovaných desať rokov. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že obe strany podpísali dohodu dobrovoľne, bez iných ústnych dohôd a výhrad, a skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bola pracovná nespôsobilosť žalobkyne stanovená bezprostredne predchádzajúcim lekárske posudkom. Poukázal na to, že zamestnávateľ vyžaduje od zamestnanca, aby sa pravidelne podrobil kontrole zdravotnej spôsobilosti na prácu, avšak z dokladov, ktoré preukázateľne musel mať žalovaný k dispozícii, nemohlo byť žalovanému zrejmé, že v dobe podpísania dohody žalobkyňa trpí chorobou z povolania, nakoľko v lekárske posudkoch o zdravotnej spôsobilosti bol vždy uvedený len záver lekára, že žalobkyňa je spôsobilá na výkon posudzovanej práce, respektíve že je spôsobilá s obmedzením, žiadne podrobnosti o jej zdravotných problémoch, liečeniach alebo operáciách. Súd prvej inštancie neuznal ani argument žalobkyne, že žalovaný vzhľadom na svoje vedomosti a zázemie musel poznať chorobu z povolania, ako dôvod skončenia pracovného pomeru. Prvý krát bola v zdravotných záznamoch konštatovaná choroba z povolania až v prepúšťacej správe zo dňa 29.7.2016. Súd prvej inštancie svoj záver podporil aj poukazom na rozsudok Krajského súdu Žilina, sp. zn. 11CoPr/10/2016 zo dňa 25.10.2016, na ktorý poukazyval žalovaný. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že dodatočné uznanie choroby z povolania nemôže meniť dôvod dohody o skončení pracovného pomeru a tým aj dohodnutú výšku odstupného. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 257 CSP a žalovanému, inak v spore úspešnému, nepriznal náhradu trov konania, z dôvodov hodných osobitného zreteľa na strane žalobkyne, ktorá sa nachádza v nepriaznivej sociálnej situácii, pre ktorú jej bolo priznané v konaní oslobodenie od súdnych poplatkov, ako aj vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa pracovala pre žalovaného takmer 10 rokov, pričom nepriaznivý zdravotný stav žalobkyne súvisel priamo s prácou u žalovaného.

4. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa odvolanie z dôvodov, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalobkyňa nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie o tom, že pracovný pomer nebol skončený z dôvodu choroby z povolania, ale z dôvodu dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, keďže je v rozpore so zisteným skutkovým stavom, logikou, právnymi predpismi a rozhodnutiami najvyšších súdnych autorít. Poukázala na to, že súd prvej inštancie dospel k správne skutkovému záveru, že choroba, pre ktorú bola žalobkyňa uznaná za dlhodobo nespôsobilú na výkon práce, je tá istá, pre ktorú bola žalobkyňu uznaná choroba z povolania. Tento skutkový záver dosiahol súd tým, že uvedená skutočnosť nebola medzi stranami sporná, keďže žalovaný toto skutkové tvrdenie nerozporoval. Žalobkyňa argumentuje, že pokiaľ príčinou dlhodobej nespôsobilosti žalovanej na prácu bola choroba, ktorá bola uznaná za chorobu z povolania, žalobkyňa má za to, že choroba z povolania bola faktickou príčinou skončenia pracovného pomeru. Poukázala na rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 983/2013, podľa ktorého v čase skončenia pracovného pomeru choroba nemusí byť ešte uznaná za chorobu z povolania, aj tak však spôsobuje nárok na odstupné pre chorobu z povolania. Preto pre účely odstupného podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce je choroba, ktorá bola

neskôr uznaná za chorobu z povolania, chorobou z povolania. Žalobkyňa má za to, že choroba z povolania je faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru, a preto jej patrí požadované doplatenie odstupného. Uviedla, že Zákonník práce vo svojom § 76 ods. 3 viaže nárok na 10-mesačné odstupné na to, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je choroba z povolania, avšak nevyžaduje žiadne formálne rozhodnutie, potvrdenie ani posudok k tejto skutočnosti. Rovnako taktiež neviaže nárok na odstupné na dôvody uvedené v dohode, ale na skutočné dôvody skončenia pracovného pomeru. V prípade podľa označeného rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo/983/2013 sa účastníci dohodli na ukončení pracovného pomeru, pričom do dohody, ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedli odchod do plného invalidného dôchodku. Išlo o pravdivý údaj a žiadna zo strán toto nespochybňovala. Súdny súd všetkých inšancií však dospeli k záveru, že invalidita bola spôsobená pracovným úrazom, a teda že faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru bol pracovný úraz. Žalobkyňa argumentuje, že v jej prípade bol súd povinný položiť si otázku, ako vznikla dlhodobá nespôsobilosť na výkon práce. Pokiaľ však súd prvej inšancie uviedol, že choroba bola dôvodom pracovnej nespôsobilosti, je nepochopiteľné zároveň uviesť, že choroba nespôsobilá skončenie pracovného pomeru. Žalobkyňa má za to, že bolo preukázané, že choroba z povolania spôsobila dlhodobú nespôsobilosť žalobkyne na výkon práce u zamestnávateľa a tým bolo aj preukázané, že choroba z povolania bola faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru. Na základe týchto záverov žalobkyňa teda patrí nárok na odstupné vo výške 10-mesačného priemerného zárobku. Žalobkyňa namietala, že súd prvej inšancie napriek uvedeným zisteniam nerozhodol správne. Nesúhlasí s argumentáciou súdu prvej inšancie, prevzatou od žalovaného, založenou na rozsudku Krajského súdu Žilina, sp. zn. 11CoPr/10/2016 zo dňa 25.10.2016 a tvrdí, že závery tohto rozhodnutia sú v priamom rozpore so závermi vyšších súdov. Namietala, že kým rozhodnutia NS SR aj NS ČR výslovne, opakovane a konštantne uvádzajú, že súdy sú povinné skúmať faktický dôvod skončenia pracovného pomeru, v označenom rozhodnutí KS ZA sa toto pravidlo neoprávnene neguje a bezdôvodne trvá len na dôvodoch uvedených v dohode. Dôvod skončenia pracovného pomeru nie je pritom podstatnou ani nevyhnutnou súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru. Prípadné uvedenie iného ako skutočného, neúplného alebo inak chybného dôvodu nie je pre skončenie pracovného pomeru podstatné. Dôvod skončenia je tak oddeliteľný od samotnej dohody a v súlade s judikatúrou podlieha osobitnému preskúmvaniu zo strany súdu. Žalobkyňa v tejto súvislosti tiež namietala, že súd prvej inšancie sa nevysporiadal riadne s judikatúrou, na ktorú poukazovala (rozsudok NS ČR 21 Cdo 983/2013). Poukazuje na to, že súd prvej inšancie neprihliadol na podstatnú skutočnosť, že návrh na dohodu o skončení pracovného pomeru vypracoval žalovaný, a teda prípadné nezrovnalosti alebo nesprávnosti sa posudzujú práve v neprospech tejto strany dohody. Zároveň na obranu uviedla, že žalovaný ako zamestnávateľ je podstatne silnejšou stranou a ide o súdny spor so slabšou stranou podľa § 316 a nasl. Civilného sporového poriadku. Domnieva sa, že žalovaný ako zamestnávateľ prezumoval chorobu z povolania, a preto inicioval takéto rýchle ukončenie pracovného pomeru dohodou, do ktorej uviedol pre neho výhodnejší dôvod, čo však nezabavuje súd povinnosti vecne preskúmať okolnosti smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru a faktický dôvod jeho skončenia. Žalovaná poukázala v odvolaní tiež na proces uznávania choroby z povolania, ktorý je pomerne zložitý, zdĺhavý a trvá niekoľko mesiacov, v tomto prípade šesť mesiacov. Ozrejmla, že zamestnávateľ je o možnosti uznania choroby z povolania plne informovaný, jednak už zo samotného posudku o zdravotnej nespôsobilosti na prácu, ale celkom výslovne zo strany regionálneho úradu verejného zdravotníctva. Zamestnávateľ má dostatok času na to, aby ukončil pracovný pomer skôr, ako bude posudok o chorobe z povolania vydaný. Zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer výpoveďou, už na základe posudku lekára pracovnej zdravotnej služby o trvalej zdravotnej nespôsobilosti. Z toho vyplýva, že požiadavka na existenciu posudku o chorobe z povolania v čase ukončovania pracovného pomeru je nezmyselná, pretože by umožňovala veľmi jednoduché obchádzanie ustanovenia § 79 ods. 3 ZP a toto ustanovenie by sa tak stalo skutočne obsolentným. Súdom prvej inšancie postupoval formalisticky a nelogicky. Žalobkyňa tvrdí, že súd prvej inšancie síce skutkový stav zistil, ale vyvodil z neho nesprávne závery. Následne nesprávne vec posúdil aj z právnej stránky. Žalobkyňa odvolaciemu súdu navrhla, aby napadnutý rozsudok zmenil a žalobe vyhovel.

5. Žalovaný nesúhlasil s tvrdeniami žalobkyne uvádzanými v odvolaní a tieto považoval za nesúladné s pozitívnym právom, základnými princípmi súkromného práva, a hodnotil ich ako účelové. Podľa názoru žalovaného sa súd prvej inšancie v rozsudku správne právne vysporiadal so skutkovými zisteniami na základe vykonaných dôkazov. Má za to, že žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inšancie neuniesla dôkazné bremeno v tom zmysle, že by žalovaný (alebo dokonca sama žalobkyňa) mal v čase skončenia pracovného pomeru vedomosť o chorobe z povolania žalobkyne, a preto nemohol byť dôvod skončenia pracovného pomeru iný, ako ten uvedený v dohode. Súdom prvej inšancie v rozsudku teda správne

dôvodil, že faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným bola dlhodobá nespôsobilosť žalobkyne na výkon dohodnutej práce, a to i s ohľadom na posudok. Výklad pravidiel logiky zo strany žalobkyne považuje žalovaný za účelový a nesprávny, nakoľko uznanie dlhodobej pracovnej nespôsobilosti predchádzalo uznaniu choroby z povolania. Zároveň o chorobe z povolania v čase skončenia pracovného pomeru dohodou nemal žalovaný akúkoľvek vedomosť, preto v čase skončenia pracovného pomeru nebola, a ani byť nemohla choroba z povolania spôsobilá zapríčiniť skončenie pracovného pomeru žalobkyne. Nakoľko v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou nebola ani jednej zo zmluvných strán dohody známa existencia choroby z povolania, dlhodobá nespôsobilosť žalobkyne na výkon dohodnutej práce bol aj jediným faktickým/skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru, a preto postupom žalovaného alebo rozsudkom nedochádza k odchýleniu sa od zákona. V tejto súvislosti žalovaný poukázal na závery rozsudok Krajského súdu Nitra, sp. zn. 7Co/431/2017 zo dňa 31.1.2019. Žalobkyňa prejavila svoju slobodnú a vážnu vôľu skončiť pracovný pomer so žalovaným dohodou a potom prejavila vôľu aj s dôvodom skončenia pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným (dlhodobá nespôsobilosť na výkon práce). Žalovaný odmieta domnienku žalobkyne o údajnom predpoklade zo strany žalovaného o existencii choroby z povolania v čase skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Z posudku a jeho časovej súvislosti s dohodou je nepochybné, že faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru dohodou medzi žalobkyňou a žalovaným bola dlhodobá nespôsobilosť na dohodnutý výkon práce žalobkyne. Bez znalosti diagnózy žalovaný ako zamestnávateľ nemohol akokoľvek prezumovať existenciu choroby z povolania. Je preto pre vec bez významu akákoľvek náročnosť a zdĺhavosť procesu uznania choroby z povolania, nakoľko pracovný pomer žalobkyne skončil dohodou, t. j. nesporne so skončením, časom/okamihom skončenia a dôvodom skončenia žalobkyňa súhlasila, čo potvrdila svojim podpisom. Podľa názoru žalovaného je zrejmé a preukázané, že žalobkyňa nevznikol a ani nemohol vzniknúť nárok na odstupné vo výške 10-násobku priemerného mesačného zárobku, keďže s ňou nebol skončený pracovný pomer pre chorobu z povolania. Žalovaný žiada odvolaním napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

6. Žalobkyňa v replike nesúhlasila s názorom vysloveným žalovaným, že faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo dlhodobá strata spôsobilosti na výkon práce. Tento záver je nesprávny a odmieta ho aj judikatúra, napr. už spomínaný rozsudok NS ČR sp.zn. 21 Cdo 983/2013. Pre spravodlivé rozhodnutie sporu si súd musí položiť otázku, čo je dôvodom nespôsobilosti na výkon práce, a až tento dôvod je faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru. Tvrdenie žalovaného o nevedomosti o chorobe z povolania a jej presnej diagnóze v čase skončenia pracovného pomeru nie sú relevantné. Žalovaný v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru musel minimálne prezumovať chorobu z povolania u žalobkyne (posudok o nespôsobilosti na prácu, posudok o obmedzenej spôsobilosti z roku 2013, opakované operácie a práceneschopnosti). Žalovaný si bol vedomý tohto rizika, o čom svedčí aj skutočnosť, že pracovný pomer skončil bezprostredne po tom, ako sa o zdravotnej nespôsobilosti žalobkyne dozvedel. Žalobkyňa má za to, že podmieňovanie nároku na odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP existenciou posudku o chorobe je prehnaný formalizmus. Tento formalizmus nemá oporu v zákone, nakoľko Zákonník práce nič také nevyžaduje, keď postačuje aj ohrozenie chorobou z povolania. Opätovne uviedla, že pracovný pomer bol skončený pre chorobu z povolania, pričom pre existenciu nároku na 10-mesačné odstupné postačuje aj ohrozenie chorobou z povolania, t. j. minimálne z tohto znenia vyplýva, že nemusí byť vydaný posudok o chorobe z povolania. Žalovaný ako zamestnávateľ si rizika choroby z povolania musel byť vedomý a to vo všeobecnej rovine - podľa záverov Úradu verejného zdravotníctva pracovné normy zamestnávateľa prekračovali prípustné pracovné zaťaženie, ako aj u konkrétnej zamestnankyne - posudok o nespôsobilosti na prácu, posudok o obmedzenej spôsobilosti z roku 2013, opakované operácie a práceneschopnosti. Preto je nárok na 10-mesačné odstupné u žalobkyne daný minimálne z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania. Žalobkyňa pracovala výlučne u žalobcu takmer 10 rokov (1.7.2006 - 31.5.2016). Z dôvodu pracovných podmienok u zamestnávateľa dostala chorobu z povolania a je zrejmé, že z dôvodu tejto choroby bola uznaná za dlhodobo nespôsobilú na výkon práce (čo zistil aj súd prvej inštancie). Práve tento zdravotný dôvod bol jediným dôvodom skončenia pracovného pomeru.

7. Žalovaný v duplike zopakoval, že v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou nebola ani jednej zo zmluvných strán dohody známa existencia choroby z povolania (a ani ohrozenie touto chorobou). Argumentácia žalobkyne o tom, že dlhodobá nespôsobilosť je pojmom širším, a teda zahŕňa automaticky aj chorobu z povolania, je argumentácia absurdná a nelogická, nakoľko zákonodarca v Zákonníku práce rozlišuje medzi chorobou z povolania a dlhodobou pracovnou nespôsobilosťou

(najmä na účely nároku na odstupné). Žalovaný okrem toho poukázal na judikatúru predkladanú oboma stranami a jej relevantnosť vo vzťahu k prejednávaniu sporu.

8. Odvolací súd preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP), viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné.

9. Z hľadiska skutkového stavu veci vychádzal odvolací súd zo zistení súdu prvej inštancie, pričom pre danú vec považoval za rozhodujúce, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná na základe pracovnej zmluvy uzavretej 1.11.2005 ako balička, a že so žalovaným uzavrela dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.5.2016. V dohode žalovaný ako dôvod skončenia pracovného pomeru označil dlhodobú nespôsobilosť žalobkyne na výkon práce a vzhľadom na zdravotný stav žalobkyne nemožnosť ju naďalej zamestnávať. Žalobkyňa je však toho názoru, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bola choroba z povolania, z ktorého dôvodu žiadala od žalovaného odstupné vo výške desaťnásobku jej priemerného mesačného zárobku. Žalobkyni bola choroba z povolania, podľa zoznamu chorôb z povolania - syndróm karpálneho tunela G56.0 uznaná lekárske posudkom č. 21/2016 vystaveným dňa 1.12.2016 Univerzitnou nemocnicou Bratislava, nemocnica akad. L. Déreera-klinika pracovného lekárstva a toxikológie.

10. Podľa § 60 odseky 1,2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení k času skončenia pracovného pomeru ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom (odsek 1). Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730?ucinost=31.5.2016>> (odsek 2).

11. Právny úkon je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Dohoda o skončení pracovného pomeru, ako dvojstranný právny úkon, vzniká stretom dvoch súhlasných prejavov vôle smerujúcich k rovnakému cieľu skončiť pracovnoprávny vzťah medzi tým, kto návrh predkladá a druhou stranou, ktorá návrh akceptuje. S nedodržaním písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru, respektíve dôvodu skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730?ucinost=31.5.2016>> Zákonníka práce, nie je spojená neplatnosť dohody. Dôvod skončenia pracovného pomeru vyjadruje skutočnosť, prečo sa účastníci dohody zhodli na skončení pracovného pomeru.

12. Od vzniku pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu a vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, ako aj dodržiavať pracovné podmienky stanovené pracovnými predpismi, zmluvou alebo stanovené vnútornými predpismi. Zamestnávateľ je zároveň povinný nepripustiť, aby zamestnanec vykonával zakázané práce a práce, ktorých náročnosť by nezodpovedala jeho schopnostiam a zdravotnej spôsobilosti. Povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnému stavu, je všeobecnou povinnosťou všetkých zamestnávateľov voči všetkým svojim zamestnancom. Vždy teda platí, že zamestnávateľ môže zamestnancovi prideľovať len takú prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnému stavu. Z okolností súdnej veci je zrejmé, že zdravotný stav žalobkyne bol poznačený liečbou syndrómu karpálneho kanála a to v novembri 2011, februári a apríli 2012, v januári 2013, avšak podľa lekárske posudkov o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce, bola žalobkyňa spôsobilá na výkon konkrétnej posudzovanej činnosti, respektíve práce baličky - kontrolórky, s jedným obmedzením podľa lekárskeho posudku zo dňa 16.10.2013, kedy bol zdravotný stav žalobkyne vyhodnotený ako spôsobilá, s obmedzením zdvíhania ťažkých bremien s hmotnosťou maximum do 5 kg. Lekárske posudky neobsahovali prehľad ochorení a liečby posudzovanej žalobkyne. Dňa 3.5.2016 spísal všeobecný lekár L.. U. Q. záznam z lekárskej preventívnej prehliadky žalobkyne, vo vzťahu k práci podľa, ktorého je žalobkyňa spôsobilá na výkon posudzovanej práce, s dočasným obmedzením na vhodnú prácu bez preťažovania rúk a chrbtice a vyhotovil lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti

žalobkyne, podľa ktorého je žalobkyňa dlhodobo nespôsobilá na výkon posudzovanej práce baličky ampuliek/fľaštičiek.

13. Podľa ustanovenia § 76 odsek 2 Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730?ucinnost=31.5.2016>> alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške odstupňovanej podľa dĺžky pracovného pomeru. Podľa § 76 odsek 3 Zákonníka práce zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

14. Odstupné predstavuje plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje jednorazovo zamestnancovi v súvislosti so skončením pracovného pomeru, ktoré má zamestnancovi pomôcť prekonať sociálnu situáciu, v ktorej sa ocitol preto, že stratil dovtedajšiu prácu. Zamestnanec má nárok na odstupné len v prípade zákonom daných dôvodov. V dohode o skončení pracovného pomeru strán sporu zo dňa 31.5.2016 je ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedená dlhodobá nespôsobilosť žalobkyne na výkon práce a nemožnosť žalovaného žalobkyňu ďalej zamestnávať. Strany sporu k času skončenia pracovného pomeru disponovali len lekárskeho posudkom o zdravotnej spôsobilosti žalobkyne na prácu vystaveným L.. U. Q. dňa 3.5.2016, ktorý žalovaný prevzal dňa 30.5.2016, a v ktorom nie je uvedená diagnóza. Na základe tohto lekárskeho posudku žalobkyňa so žalobcom dobrovoľne uzavrela dohodu o skončení pracovného pomeru. V súvislosti s lekárskeho posudkom odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/150/2005, podľa ktorého lekárskeho posudok musí deklarovateľ nepriaznivý zdravotný stav pre výkon konkrétnej práce (dohodnutý druh práce). Aj keď v článku 8 Zákonníka práce sú pracovnoprávne vzťahy v čase neschopnosti zamestnancov na prácu, z dôvodov choroby vo zvýšenej miere chránené zákonom a žalobkyňa je ako bývalý zamestnanec žalovaného slabšou stranou sporu, nie je podľa názoru odvolacieho súdu možné stotožniť sa s názorom žalobkyne, že zistenie choroby z povolania je pre priznanie zodpovedajúcej výšky odstupného (desaťnásobok priemerného mesačného zárobku) irelevantné a relevantný je čas vzniku choroby z povolania, respektíve faktická existencia choroby z povolania k času skončenia pracovného pomeru, pretože pre vznik nároku zamestnanca na odstupné sú rozhodujúce okolnosti, ktoré nastali v čase, v ktorom bol so zamestnancom, ktorý sa stal vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo nespôsobilým na prácu, skončený pracovný pomer (§ 15 Zákonníka práce). Priznanie odstupného vo výške desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca bolo k 31.5.2016 viazané na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z 3 dôvodov, a to: 1. že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, 2. zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo 3. zamestnanec nesmie vykonávať prácu, ak zamestnanec na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Odstupné vo výške najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zákon nepriznáva zamestnancom, s ktorými bol skončený pracovný pomer pre dlhodobú stratu spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu vzhľadom na ich doterajší zdravotný stav, pretože na rozdiel od choroby z povolania nemusí byť pracovná nespôsobilosť vyvolaná len a výlučne vykonávanou prácou, alebo v súvislosti s jej výkonom. U žalobkyne bola choroba z povolania, ktorá vznikla počas trvania pracovného pomeru u žalovaného, priznaná podľa hlásenia všeobecnej lekárskej žalobkyne L.. Y. dňom 1.12.2016 (po skončení pracovného pomeru). Skutočnosť, že zdravotné problémy žalobkyne k času skončenia pracovného pomeru budú vyhodnotené ako choroba z povolania k času skončenia pracovného pomeru dohodou neboli ani žalobkyňi ani žalovanému známe a žalovanému potom nemožno pri všeobecnej vedomosti o zdravotnej nespôsobilosti žalobkyne vyčítať, že by využil neznalosť žalobkyne a ponúkol jej dohodu o skončení pracovného pomeru na škodu žalobkyne, s úmyslom vyhnúť sa zaplateniu odstupného vo výške podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Z výsledkov dokazovania v súdnej veci

nie je možné ustáliť, že by žalovanému k času skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou bolo alebo mohlo byť známe, že žalobkyňa nie je schopná ďalšieho výkonu práce pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, respektíve že by mu bola známa súvislosť medzi skutočnosťou, že nesmie vykonávať doterajšiu prácu pre ochorenie, ktoré je chorobou z povolania a dohodou o skončení pracovného pomeru dohodou so žalobkyňou, čím sa skutkový stav odlišuje od skutkového stavu, na ktorom založil právny záver Najvyšší súd Českej republiky v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo/983/2013 zo dňa 21.1.2014, keď v označenej veci zamestnávateľ mal vedomosť o tom, že zamestnanec prácu nemôže vykonávať pre následky pracovného úrazu. Z uvedených dôvodov je potom správny právny záver súdu prvej inštancie, že žalobkyni nárok na zaplatenie desaťnásobku priemerného mesačného zárobku nepatrí a odvolací súd napadnutý rozsudok postupom podľa § 387 odsek 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

15. Podľa § 257 CSP výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Z citovaného ustanovenia § 257 CSP vyplýva, že výnimočne nemusí súd úspešnej sporovej strane priznať náhradu trov konania, teda neuložiť povinnosť neúspešnej sporovej strane nahradiť trovy konania úspešnej sporovej strane (§ 257 CSP). Záver súdu o tom, že ide o výnimočný prípad, a či tu sú dôvody hodné osobitného zreteľa, musí vychádzať z posúdenia všetkých okolností konkrétnej veci. Pri skúmaní existencie podmienok hodných osobitného zreteľa je potom významným z hľadiska aplikácie § 257 CSP nielen charakter konania alebo charakter procesnej situácie, ale i okolnosti, ktoré viedli k uplatneniu nároku na súde a postoj sporových strán v konaní. Odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie, ktorého záver o nepriznaní nároku na náhradu trov konania pre naplnenie podstaty ustanovenia § 257 CSP žalovaný odvolaním nenapadol, konštatuje, že choroba z povolania žalobkyne spôsobená dlhodobou vykonávanou prácou u žalovaného zasiahla do sociálneho statusu žalobkyne, pričom práve choroba z povolania bola okolnosťou, ktorá žalobkyňu viedla k uplatneniu jej práva v danom konaní. Táto skutočnosť podľa názoru odvolacieho súdu umožňuje prijať záver o existencii dôvodov hodných osobitného zreteľa, pre aplikáciu ustanovenia § 257 CSP v danej veci, z dôvodu ktorého odvolací súd žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal.

16. 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

- 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).

(1) 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.

(2) 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 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP 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).

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

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

(1) 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.

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

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

(2) 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 CSP).

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

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

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

(2) 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 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).