

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 10CoPr/1/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316216469  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 09. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Brišková  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2019:1316216469.1

## Uznesenie

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Briškovej a členiek senátu JUDr. Zlatice Javorovej a JUDr. Terézie Mecelovej v právnej veci žalobkyne: Vysoká škola výtvarných umení, Bratislava, Hviezdoslavovo námestie 18, IČO: 00 157 808, zastúpenej: Advokátska kancelária JUDr. Zoltán Sťahula, s. r. o., Bratislava, Dunajská 2304/6, IČO: 50 686 861, proti žalovanej: Mgr. RNDr. U. O., PhD., nar. XX. U. XXXX, bytom P. B. XXX, zastúpenej advokátom: Mgr. Peter Kupka, Trnava, Hlavná 23, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Piešťany z 10. októbra 2018 č. k. 18Cpr/24/2017-733 takto

### rozhodol:

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

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru žalovanej okamžitým skončením pracovného pomeru listom zo dňa 4.8.2016 zo strany žalovanej je neplatné a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 36, § 37, § 59 ods. 1 písm. c/, § 69 ods. 1 písm. c/, ods. 3, § 70, § 77, § 78 ods. 1 ZP (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov), § 122 ods. 1 až 3 O. z. (Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov). Vecne zdôvodnil, že na základe vykonaného dokazovania (listinami - pracovná zmluva zo dňa 10.8.2015, sťažnosť zamestnanca zamestnávateľovi v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania zo dňa 21.3.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 4.8.2016, oznámenie zamestnávateľa zo dňa 23.8.2016, dochádzka žalovanej; výsluchom žalovanej; výsluchom svedkyne - klinickej psychologičky PhDr. U. B.) dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru, dané žalovanou žalobkyni listom zo 4.8.2016 pre bezprostredné ohrozenie života a zdravia zamestnanca z dôvodu mobingu a bossingu, spĺňa po obsahovej stránke formálne náležitosti (bolo urobené písomne a je v ňom uvedený dôvod tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom). Súd prvej inštancie skôr ako skúmal existenciu a opodstatnenosť dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, posudzoval dodržanie jednomesačnej prekluzívnej zákonnej lehoty, určenú pre zamestnanca, ktorá plynie odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. V okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaná uviedla, že o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa dozvedela 2.8.2016 počas konzultácie s ošetroujúcim zdravotníckym pracovníkom. Skutočnosť, kedy sa žalovaná dozvedela o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru, bola povinná preukazovať žalovaná. Z výsluchu svedkyne - klinickej psychologičky (ktorej výsluch navrhla žalovaná) mal súd prvej inštancie za preukázané, že počas konzultácie dňa 2.8.2016 svedkyňa výslovne neodporučila žalovanej, aby okamžite ukončila pracovný pomer. Bolo jej len odporučené, že človek, ktorý sa cíti tak zle v situácii, v ktorej je, nech urobí čokoľvek, aby sa tá situácia ukončila, tak je mu to v prospech pre jeho psychiku, pre jeho zdravotný stav. Z výsluchu svedkyne ešte vyplynulo, že už dňa 5.5.2016 jej žalovaná oznamovala výrazné zhoršenie zdravotného stavu. Skutočnosť, že žalovaná si vyjadrenie svedkyne dňa 2.8.2016 v tom čase vyložila tak, že by mala okamžite ukončiť pracovný pomer, považoval súd

prvej inštancie za bezpredmetné, pretože išlo len o subjektívny pocit žalovanej. Z výsluchu svedkyne nemal súd prvej inštancie za preukázané tvrdenie žalovanej, že o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa dozvedela dňa 2.8.2016. Žalovaná preto neunesla dôkazné bremeno. Žalovaná sa o ňou tvrdenom dôvode, pre ktorý uplatnila okamžité skončenie pracovného pomeru, ak taký dôvod vôbec existoval, dozvedela podstatne skôr ako 2.8.2016, čo vyplynulo zo sťažnosti žalovanej v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania zo dňa 21.3.2016, ako aj z vyjadrenia žalovanej k žalobe zo dňa 12.12.2016 (kde uvádza, že jej zdravie a život bol bezprostredne ohrozený už v máji 2016) a bolo to potvrdené aj výsluchom svedkyne, ktorá vypovedala, že dňa 5.5.2016 jej žalovaná oznámila výrazné zhoršenie zdravotného stavu. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalovaná pristúpila až po výraznom uplynutí prekluzívnej lehoty. Ďalej súd prvej inštancie poukázal na to, že vo vyjadrení k žalobe žalovaná taktiež uviedla, že prvýkrát o neúmernej pracovnej záťaži hovorila so žalobkyňou na pracovnom stretnutí dňa 15.10.2015, keď neprimeraná pracovná záťaž vážne ohrozovala jej zdravie. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej nebolo žalobkyňi doručené v zákonnej lehote podľa § 69 ods. 3 ZP. S poukazom na uvedené vyhodnotil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej ako neplatné z dôvodu preklúzie práva. Meritom veci sa potom nezaoberal a uviedol, že nevykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a ňou navrhnutých svedkov, ďalšími listinnými dôkazmi vrátane emailovej komunikácie, ani ďalším výsluchom žalovanej za účelom preukázania tvrdeného mobingu a bossingu, nezaoberal sa ani zdravotným stavom žalovanej, preto nevykonal navrhované znalecké dokazovanie znalcom z odboru zdravotníctvo, ani z odboru psychológia. Súd prvej inštancie neposudzoval účel dania okamžitého skončenia pomeru počas práceneschopnosti dňa 4.8.2016, keď k skončeniu pracovného pomeru uplynutím času malo dôjsť 31.8.2016 - teda súd neposudzoval prípadnú účelovosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a či konanie žalovanej bolo v súlade s dobrými mravmi. Keď žalovaná ako zamestnanec skončila neplatne pracovný pomer okamžite a žalobkyňa trvala na ďalšom zamestnaní, jej pracovný pomer sa doručením okamžitého skončenia neskončil, ale trval ďalej podľa pracovnej zmluvy do 31.8.2016, keďže pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú. Pracovný pomer medzi stranami sporu tak skončil uplynutím doby. Vzhľadom na plný úspech žalobkyne v konaní pred súdom prvej inštancie, podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP bola žalobkyňi priznaná plná náhrada trov konania. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku vo veci samej (§ 262 ods. 1 CSP).

2. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalovaná, navrhujúc jeho zrušenie a vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Namietala, že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, na základe vykonaných dôkazov dospel súd prvej inštancie k nesprávnym skutkovým zisteniam, zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené a namietala aj nesprávne právne posúdenie veci. Nestotožnila sa s posúdením plynutia prekluzívnej lehoty súdom prvej inštancie. Ide o subjektívnu lehotu, ktorá závisí od vedomosti toho, kto je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer. Samotné podozrenie o vzniku vedomosti nestačí. Subjektívna prekluzívna lehota na platné okamžité skončenie pracovného pomeru začína plynúť odo dňa, kedy sa účastník skutočne dozvedel o dôvode pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Ustanovenie § 69 ods. 3 ZP spája začiatok plynutia subjektívnej jednomesačnej prekluzívnej lehoty so skutočným (nie predpokladaným) dozvedením sa zamestnanca o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru, t. j. vychádza z preukázanej vedomosti zamestnanca o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru, a nie z vedomosti zamestnanca o kvázi protiprávnom konaní zamestnávateľa, ktoré môže zakladať dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru (analogicky poukázala na § 106 ods. 1 O. z.). Zamestnanec sa musí preukázateľne dozvedieť, že je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie, teda nepostačuje, aby mal vedomosť, že v súvislosti s prácou trpí zdravotnými ťažkosťami. Argumentácia súdu prvej inštancie v napadnutom rozsudku vychádza len z predpokladanej vedomosti žalovanej o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom súd len (špekulatívnym spôsobom) predpokladá, že žalovaná mohla o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru vedieť skôr. Žalovaná v konaní preukázala, že o dôvode na skončenie pracovného pomeru sa skutočne dozvedela dňa 2.8.2016 a teda, že okamžité skončenie pracovného pomeru urobila v lehote podľa § 69 ods. 3 ZP. Táto skutočnosť jednoznačne vyplynula z výsluchu svedkyne PhDr. U. B., klinickej psychologičky, zo dňa 10.10.2018. Svedkyňa potvrdila, že počas konzultácie so žalovanou 2.8.2016 preberala so žalovanou ako jednu z možností

riešenia jej situácie skončenie pracovného pomeru, toto skončenie pracovného pomeru žalovanej odporučila. V niektorých častiach považuje žalovaná výpoveď svedkyne za zmätočnú. Vedomosť o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru a bezprostredné ohrozenie života a zdravia žalovanej v čase 2.8.2016 je potrebné skúmať spolu, a vzhľadom k tomu, že ide o odbornú (medicínsku) otázku, túto možno zodpovedať len znalcom v odbore zdravotníctvo a farmácia. Nie je možné dospieť k správne posúdeniu prejednávanej veci, ak sa k dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP nevyjadril znalec. Žalovaná poznamenala, že žalobkyňa konaním opísaným vo vyjadrení žalovanej k žalobe vážne zasiahla do osobnej sféry žalovanej. Súd prvého stupňa hodnotil dôkazy nesprávne, účelovo a tendenčne, nezachoval princíp rovnosti strán, keď nekriticky si osvojoval prednesy a vyjadrenia žalobkyne, ktoré nemali žiadnu relevanciu. Rozsudok považuje za nesprávny, nesúrodý, zmätočný, nepreskúmateľný a nepresvedčivý pre nedostatok dôvodov, ktorý neguje princíp právnej istoty.

3. Žalobkyňa navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Uviedla, že samotné uvedenie odvolacích dôvodov, bez konkretizácie toho, v čom by vytýkané vady rozhodnutia mali spočívať, je potrebné považovať za odvolanie, ktoré nespĺňa zákonné náležitosti vyžadované ust. § 363 CSP. Žalovaná pri okamžitom skončení pracovného pomeru nedodržala jednomesačnú prekluzívnu lehotu a toto okamžité skončenie je neplatné. Svedkyňa PhDr. B. ani náznakom vo svojej výpovedi neuviedla, že na konzultácii dňa 2.8.2016, alebo pri akejkoľvek inej príležitosti, poradila žalovanej, aby okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou. Tvrdenie žalovanej o tom, že pracovný pomer musela skončiť okamžite podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP, pretože bolo bezprostredne ohrozené jej zdravie, či dokonca život mobingom a bossingom považuje žalobkyňa za absolútne nepravdivé. Žalobkyni nie je jasné, kedy a akým spôsobom mohlo dôjsť v súvislosti s prácou žalovanej k ohrozeniu jej života a zdravia zo strany zamestnávateľa, keďže viac ako pol roka vôbec nepracovala, nevyskytovala sa na pracovisku a čas svojej práceneschopnosti venovala sťažnosti voči žalobkyni a mimopracovnej činnosti. Rovnako žalobkyni nie jasné, aká udalosť, ktorá by mohla mať akýkoľvek súvis s výkonom práce žalovanej, mohla nastať začiatkom augusta 2016, teda v čase, kedy bola mimo pracoviska už niekoľko mesiacov, nikto zo strany žalobkyne ju nijakým spôsobom nekontaktoval, neboli jej zo strany žalobkyne zadávané žiadne pracovné úlohy, ktoré by mohli mať za následok bezprostredné ohrozenie života a zdravia žalovanej. Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru nikdy neexistoval.

4. Žalovaná k vyjadrenie žalobkyne uviedla, že odvolanie spĺňa všetky náležitosti. Žalovaná považovala za významné poznamenať, že práve skutočnosti, ktoré sa diali po nástupe do zamestnania u žalobkyne, a ktoré opisuje vo vyjadrení k žalobe zo dňa 12.12.2016 (t.j. konanie žalobkyne a jej zamestnancov, ktoré žalovaná považovala voči svojej osobe za šikanózne), ju viedli k tomu, aby ukončila pracovný pomer so žalobkyňou, a preto jej oznámila skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca podľa § 72 ZP zo dňa 6.11.2015, ktoré žalobkyňa prevzala dňa 9.11.2015. Žalovaná zotrvala na svojej argumentácii uvedenej v odvolaní. Navyše uviedla, že mobing má svoju dynamiku a zákonitosti, ktoré závisia od viacerých faktorov, a tento „proces“ prechádza fázami. Priebeh akcie (mobing) a reakcie (následok mobingu) je individuálny. Niektoré následky mobingu nastanú hneď, iné neskôršie (s rôzne dlhým časovým odstupom), tzn. že sa prejavia napr. až počas pracovnej neschopnosti zamestnanca. Prihliadnuc na individuálne okolnosti, môže dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru nastať i v čase pracovnej neschopnosti zamestnanca. Takéto posúdenie je odbornou otázkou, ktorej zodpovedanie prináleží jedine odborníkovi alebo znalcovi v odbore zdravotníctvo a farmácia. Pokiaľ ide o spôsoby, akými sa mal mobing zo strany žalobkyne diať, toto exemplifikatívnym výpočtom žalovaná uvádza vo vyjadrení k žalobe zo dňa 12.12.2016. Žalovaná má za to, že ak by súd prvej inštancie vykonal dokazovanie, bremeno tvrdenia, resp. dôkazné bremeno, by uniesla.

5. Žalobkyňa uviedla, že skončenie pracovného pomeru svedkyňou výslovne odporučené nebolo. Ak aj bola na konzultácii ako jedna z možností preberaná i možnosť ukončenia pracovného pomeru, toto v žiadnom prípade nie je možné považovať za moment, kedy sa mala žalovaná dozvedieť o tom, že je bezprostredne ohrozený jej život a zdravie údajným mobingom a bossingom zo strany zamestnávateľa. Pokiaľ teda mala žalovaná za to, že jej zamestnanie u žalobkyne ohrozuje jej zdravie, či dokonca život, toto jej muselo byť známe niekoľko mesiacov predtým, než okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou. Na riadne posúdenie platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru u žalobkyne zo strany žalovanej nie je potrebné znalecké dokazovanie a toto by bolo v rozpore so zásadou efektívnosti a hospodárnosti. Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru vôbec neexistoval. Žalovaná poukázala na spôsoby, akým malo k mobingu, bossingu a šikane zo strany žalobkyne dochádzať, vo

vyjadrení k žalobe zo dňa 12.12.2016 a uvádza ich exeplifikatívny výpočet. Tento výpočet obsahuje minimálne 36 rôznych spôsobov, akými mala byť žalovaná zo strany žalobkyne šikanovaná. Už len tento samotný výpočet, ktorý podľa žalovanej neobsahuje všetko, je sám o sebe dôkazom o absolútnej strate kontaktu s realitou zo strany žalovanej a aj osobe, ktorá nie je znalcom musí byť zrejmé, že nie je objektívne možné, aby zamestnávateľ voči zamestnancovi realizoval toľké formy mobingu, bossingu a šikany a už vôbec nie v prípade, kedy sa zamestnanec niekoľko mesiacov vôbec nenachádzal na pracovisku. Žalobkyňa zdravotné ťažkosti žalovanej nebagatelizuje, ale odôvodnene sa domnieva, že tieto v žiadnom prípade nesúvisia s jej zamestnaním u žalobkyne.

6. Odvolací súd podľa § 34 CSP po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je možné podať odvolanie (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že odvolanie obsahuje zákonom stanovené náležitosti (§ 363 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok v medziach daných rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP), postupom bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej je dôvodné.

7. Podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

8. Podľa § 69 ods. 3 ZP zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

9. V prejednávanej veci súd prvej inštancie vyhovel žalobe žalobkyne (zamestnávateľa) a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanou (zamestnanca) listom zo dňa 4.8.2016 je neplatné z dôvodu nedodržania prekluzívnej jednomesačnej lehoty v zmysle § 69 ods. 3 ZP (žalovaná neskončila pracovný pomer v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedela), majúc za to, že žalovaná neuniesla dôkazné bremeno, keď tvrdila, že o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa dozvedela dňa 2.8.2016. Súd prvej inštancie konštatoval, že o tomto dôvode sa žalovaná dozvedela podstatne skôr.

10. Z obsahu spisu vyplýva, že medzi žalobkyňou a žalovanou vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy a to na dobu určitú od 1.9.2015 do 31.8.2016 s dohodnutým druhom práce: právnik v kumulovanej funkcii kontrolór (č. l. 41). Listom zo dňa 21.3.2016 v spojení s dodatkom z 30.3.2016 žalovaná (počas práceneschopnosti) podala žalobkyňi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 5 ZP (č. l. 15 a nasl.). Na sťažnosť žalovanej žalobkyňa reagovala listom z 1.4.2016 (č. l. 9). Žalovaná (zamestnanec) listom zo dňa 4.8.2016 okamžite skončila pracovný pomer z dôvodu bezprostredného ohrozenia života a zdravia pre mobing a bossing, kde uvádza, že zamestnávateľ nevykonal nápravu, neupustil od takéhoto konania a neodstránil jeho následky. Mobing a bossing jej spôsobili zdravotné ťažkosti, pre ktoré bola dočasne uznaná za práceneschopnú od 12.1.2016 do 1.5.2016 a od 31.5.2016 až ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aktuálne vyhrotenie situácie bezprostredne ohrozuje jej zdravie a život. O dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa dozvedela 2.8.2016 počas konzultácie s ošetrovateľom zdravotníckym pracovníkom (č. l. 35 a nasl.). Žalobkyňa žalovanej následne oznámila, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanou neakceptuje (č. l. 34).

11. Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca (ktoré nemusí byť vyvolané charakterom vykonávanej práce, skôr ide o prípady neštandardných situácií v súvislosti s vykonávanou prácou), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca bez toho, aby zamestnanec potreboval k jeho uplatneniu lekárske posudok. 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. Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 663 - 670).

12. Slovenský právny poriadok legálnu definíciu mobingu a bossingu nepozná. Pre posudzovanie plynutia prekluzívnej lehoty je potrebné zaoberať sa podstatou mobingu, bossingu a príznakmi, ktoré vyvolávajú (s akým časovým odstupom).

13. Mobing je určitým typom násilia na pracovisku, ktorý sa uskutočňuje systematicky a trvá dlhší čas. Mobing ako forma násilia na pracovisku prekračuje hranice jednoduchej ľudskej agresivity a jeho cieľom je spôsobiť obeti ujmu. Mobing aj šikana môže mať viac podôb či foriem, napr. bossing, stalking, obťažovanie atď. (porov. Barancová, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014, 20 - 22 s.).

14. 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).

15. 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.).

16. 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 nespĺniteľné), 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. Z.).

17. 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.).

18. Postupne sa spravidla dostavuje zhoršenie duševného a telesného zdravia, ktoré môžu viesť od nespavosti, vyčerpania, psychosomatických porúch, depresí, 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.).

19. Súd prvej inštancie v danej veci dospel k záveru, že žalovaná neskončila pracovný pomer okamžite v jednomesačnej prekluzívnej lehote odkedy sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedela. Z výpovede svedkyne (klinickej psychologičky PhDr. U. B.) vyplynulo, že odporučila žalovanej ukončiť situáciu, v ktorej sa nachádzala. Je bez významu, že výslovne pojem okamžité skončenie pracovného pomeru nepoužila. Svedkyňa súčasne dodala, že dňa 2.11.2016 bola žalovaná uznaná za „čiastočne invalidnú“. Z vyjadrenia svedkyne teda vyplynulo, že stav žalovanej sa postupne zhoršoval.

20. Jednomesačná subjektívna lehota, v ktorej môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer, je hmotnoprávnou podmienkou jeho platnosti a začína plynúť až keď sa zamestnanec skutočne dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru. Uvedená jednomesačná lehota je lehotou prekluzívnou, to znamená, že po jej márnom uplynutí toto právo zamestnanca zaniká. Ide o výlučne subjektívnu lehotu. Takýto mechanizmus je príkladom zvýhodnenia zamestnanca v ZP (porov. komentár aspi WK, rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 13.11.2012 sp. zn. 8Co/314/2012).

21. V danom prípade ide o subjektívnu lehotu, pre plynutie ktorej je dôležitý okamih, kedy sa žalovaná o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedela. Žalovaná tvrdí, že práve

okamih - konzultácia so svedkyňou dňa 2.8.2016 - bol pre ňu rozhodujúci z hľadiska, kedy nadobudla predmetnú vedomosť. Žalovanou uvádzaný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru je odlišný od ostatných uvádzaných v § 69 ods. 1 ZP, kde nadobudnutie vedomosti možno odvíjať od určitých objektívnych udalostí, ktoré nastali (v súvislosti s nevyplatením mzdy alebo vypracovaním lekárskeho posudku, podľa ktorého zamestnanec 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).

22. Vzhľadom na vyššie uvedené, keďže príznaky mobingu sa nemusia objaviť ihneď, resp. následky sa objavujú postupne, pričom každý prípad je individuálny a nie je možné závery zovšeobecňovať, nemožno žalovanej subjektívny pocit z bezprostredného ohrozenia jej zdravia a života vyvodzovať objektívne z jej vyjadrení o zhoršení zdravotného stavu, resp. sťažnosti o neprimeranej pracovnej záťaži. Nemožno oznámenie žalovanej z 5.5.2016 o zhoršení zdravotného stavu považovať za dôkaz o tom, že žalovaná nadobudla vedomosť o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. c/ ZP. Skoršie nadobudnutie vedomosti o tomto dôvode nepreukazuje ani vyjadrenie žalovanej k žalobe, keďže táto spätne hodnotí predmetnú vzniknutú situáciu. Ani z obsahu sťažnosti žalovanej v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania zo dňa 21.3.2016 nevyplýva, že by žalovaná už v tom čase považovala za bezprostredne ohrozený život alebo zdravie. Hoci tvrdí, že medzi jej zdravotnými ťažkosťami a šikanóznym správaním je príčinná súvislosť, požadovala odstránenie týchto tvrdených negatívnych javov. Tvrdenie o neprimeranej pracovnej záťaži, ktorá mala vážne ohrozovať zdravie žalovanej, čo bolo predmetom pracovného stretnutia dňa 15.10.2015, taktiež nemožno považovať za podklad pre záver, že o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru pre bezprostredné ohrozenie života sa žalovaná dozvedela pred dátumom 2.8.2016. Záver súdu prvej inštancie nemal preto oporu v preukázanom skutkovom stave.

23. Odvolací súd považuje na rozdiel od súdu prvej inštancie za preukázané, že žalovaná vedomosť o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru nadobudla 2.8.2016, čo jednoznačne vyplynulo z vylúču klinickej psychologičky PhDr. U. B.. Preto, keď žalovaná listom zo dňa 4.8.2016 okamžite ukončila pracovný pomer, urobila tak včas, t. j. v lehote podľa § 69 ods. 3 ZP.

24. Odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. c/ CSP zrušil 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.

25. Povinnosťou súdu prvej inštancie tak bude v ďalšom konaní, viazaný právnym názorom odvolacieho súdu, 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.

26. Odvolací súd považuje za potrebné pripomenúť, že rýchlosť konania nemožno nadradiť nad jeho kvalitu a nad to, aby ochrana ohrozených alebo porušených práv a chránených záujmov bola spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty (porov. uznesenie Krajského súdu v Žiline zo 14.11.2017 sp. zn. 11Co/195/2017).

27. 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.

28. 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.

29. Uznesenie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

30. Písomné vyhotovenie uznesenia vypracovala JUDr. Terézia Mecelová (sudca spravodajca).

## **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

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

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

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

- a) pri 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.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/.

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/.

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie.

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

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).

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

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.