

### U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky **I.**, bývajúcej v H., proti odporcovi **S.**, spol. s r.o., so sídlom v S., zastúpenému Mgr. M., advokátom v S., **o určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru a náhradu mzdy a o určenie, že neprítomnosť v práci nie je neospravedlnenou absenciou**, vedenej na Okresnom súde Senica pod sp. zn. SI-4 C 316/1998, o mimoriadnom dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 13. júla 2006 sp. zn. 9 Co 68/2006 a rozsudku Okresného súdu Senica z 23. decembra 2005 č.k. SI-4 C 316/1998-553, takto

### r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Trnave z 13. júla 2006 sp. zn. 9 Co 68/2006 a rozsudok Okresného súdu Senica z 23. decembra 2005 č.k. SI-4 C 316/1998-553 **z r u š u j e** a vec vracia Okresnému súde Senica na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Senica rozsudkom z 23. decembra 2005 č.k. SI-4 C 316/1998-553 zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa domáhala určenia neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru daného navrhovateľke odporcom listom z 8. decembra 1998, náhrady mzdy a určenia, že neprítomnosť navrhovateľky v práci od 6. novembra 1998 nie je neospravedlnenou absenciou; zároveň rozhodol o povinnosti navrhovateľky zaplatiť odporcovi náhradu trov konania v sume 9925,40 Sk. Rozhodnutie založil na zistení, že navrhovateľka po odvolaní z funkcie vedúcej ekonomického úseku (5. novembra 1998) neprijala ponuku inej vhodnej práce (tým mal za daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce) a nedostavovala sa od 6. novembra 1998 do práce, čo posúdil ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, ktoré porušenie predstavuje dôvod na rozviazanie pracovného pomeru okamžitým zrušením podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Výrok o náhrade trov konania

odôvodnil úspešnosťou odporcu v konaní (§ 142 ods. 1 O.s.p.), keď trov konania odporcovi vznikli jeho právnym zastúpením advokátom.

Na odvolanie navrhovateľky Krajský súd v Trnave rozsudkom z 13. júla 2006 sp. zn. 9 Co 68/2006 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil a odporcovi nepriznal náhradu trov odvolacieho konania. V odôvodnení rozhodnutia zdôraznil, že odporca po odvolaní navrhovateľky z funkcie vedúcej ekonomického úseku 5. novembra 1998 splnil si ponukovú povinnosť, keď jej ponúkol funkciu vedúcej cestovnej kancelárie. Navrhovateľka sa k ponuke nevyjadřila dostatočne určito, hoci jej boli poskytnuté bližšie informácie, ponuku neprijala a spôsobilá, že jej odporca nemohol pridelovať prácu. Podľa názoru odvolacieho súdu napriek tejto skutočnosti mala navrhovateľka na výzvu odporcu k nastúpeniu do práce na pracovisko sa dostaviť a preukázať tak ochotu pracovať. Navrhovateľka výzvu na nastúpenie do práce dostala 25. novembra 1998, do práce mala nastúpiť 27. novembra 1998, 30. novembra 1998, 1. až 4. decembra 1998, 7. decembra 1998. Nedostavenie sa navrhovateľky na pracovisko v trvaní týchto 7 pracovných dní vzhľadom na okolnosti prípadu považoval odvolací súd za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom a zhodne so súdom prvého stupňa bol preto názoru, že odporca listom z 8. decembra 1998 dôvodne okamžite zrušil pracovný pomer s navrhovateľkou podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Keďže došlo k platnému okamžitému zrušeniu pracovného pomeru, nebolo možné priznať navrhovateľke nárok na náhradu mzdy podľa § 61 Zákonníka práce; v dôsledku rozhodnutia o platnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru sa stalo právo na určenie neplatnosti neospravedlnenej absencie právom, na určenie ktorého nejestvuje naliehavý právny záujem navrhovateľky. Výrok o nepriznaní náhrady trov odvolacieho konania odporcovi odôvodnil neuplatnením si náhrady trov úspešným účastníkom konania.

Generálny prokurátor Slovenskej republiky na základe podnetu navrhovateľky podal mimoriadne dovolanie, ktorým napadol oba rozsudky nižších súdov. Navrhol, aby dovolací súd napadnuté rozsudky zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnil nesprávnym právnym posúdením veci nižšími súdmi (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Poukázal na to, že navrhovateľka pôsobila v spoločnosti odporcu ako konateľka a valným zhromaždením 29. septembra 1998 bola z tejto funkcie odvolaná. Konateľ spoločnosti 4. novembra 1998 menoval navrhovateľku do funkcie vedúcej ekonomického úseku a nasledujúceho dňa ju z tejto funkcie odvolal. V právomoci konateľa bolo odvolať navrhovateľku z vedúcej funkcie, keď výkon funkcie končí nasledujúcim dňom po doručení

odvolania, v danom prípade 6. novembra 1998. Odporca ponúkol (5. novembra 1998) navrhovateľke prácu vedúcej cestovnej kancelárie s tým, aby sa k jej prijatiu vyjadrila do 6. novembra 1998. V čase ponuky voľného miesta ponúkaná funkcia v spoločnosti odporcu nebola vytvorená. Na výzvu navrhovateľky bola jej zaslaná pracovná náplň ponúkaného miesta až 24. novembra 1998 a navrhovateľka následne urgovala bližšiu špecifikáciu konkrétnych podmienok a zabezpečenia fungovania cestovnej kancelárie. Tieto informácie neboli síce nevyhnutné pre úplnosť ponuky, boli však podstatné pre navrhovateľku z hľadiska jej rozhodovania. Pokiaľ odporca až do skončenia pracovného pomeru nereagoval, nemožno z nevyriešenia veci viniť navrhovateľku, nakoľko tá svoje požiadavky na osvetlenie niektorých aspektov fungovania cestovnej kancelárie deklarovala včas. Navrhovateľka u odporcu v čase od 5. novembra 1998 nevykonávala žiadnu funkciu, jej pracovné zaradenie nebolo žiadne. Odporca jej prácu nielen že neprideloval, ale prideliť ani nemohol. Keďže navrhovateľka u odporcu nemala v tom v čase žiadnu funkciu, nemala preto ani pracovnú náplň. Bolo by teda nesprávne požadovať, aby sa dožadovala pridelenia neexistujúcej práce. Zákonník práce zdôrazňuje povinnosť zamestnanca plne využívať pracovnú dobu k vykonávaniu zverených prác, nikde však z jeho ustanovenia nemožno vyčítať, že zamestnanec je povinný dostaviť sa na pracovisko, pokiaľ mu práca nie je pridelená. Odporca si po doplnení ponuky svoju ponukovú povinnosť splnil a viac uskutočniť nemal, pokiaľ ale ponuka nebola prijatá, navyše ponúkaná funkcia vytvorená nebola, viac uskutočniť mohol, keďže neprijatím ponuky, resp. nemožnosťou ponúknuť navrhovateľke vhodnú prácu vznikol výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce. Tvrdenie, že navrhovateľka mala i napriek všetkému chodiť do práce, a nebola zbavená „povinnosti dostaviť sa na pracovisko, a to najmä v tých dňoch, kedy bola navrhovateľka na nástup do práce vyzvaná“, nemá oporu v právnych predpisoch a súd tieto svoje úvahy ani nijako neodôvodnil. Generálny prokurátor namietal, že súd nesprávne vyložil ustanovenie § 35 ods. 1 Zákonníka práce. Zo znenia § 35 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce je nepochybné, že pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ako aj vytvárať podmienky na úspešné plnenie jeho pracovných úloh sú zákonnými povinnosťami zamestnávateľa. Zákonník práce v § 35 ods. 1 písm. b/ existenciu povinnosti zamestnanca vykonávať práce pre zamestnávateľa vyslovene podmieňuje dvomi podmienkami, ktoré musia byť splnené súčasne, a to vykonávaním druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a vykonávaním práce podľa pokynov zamestnávateľa. Z uvedeného ustanovenia nemožno žiadnym výkladom dôvodiť iný záver než taký, že ak nie je daná hoci len jedna z tam ustanovených zákonných podmienok existencie povinnosti zamestnanca vykonávať pre zamestnávateľa určité práce, zamestnanec túto povinnosť voči

zamestnávateľovi nemá. V čase po odvolaní navrhovateľky z funkcie vedúcej ekonomického úseku jej pracovný pomer trval, ale jeho obsahom nebola dohoda o druhu práce, čo malo za následok, že neexistovala povinnosť navrhovateľky vykonávať pre zamestnávateľa nejakú prácu. Zákonník práce ani iný všeobecne záväzný právny predpis navrhovateľke neukladal povinnosť vyvíjať súčinnosť so zamestnávateľom smerujúcu k dohode o druhu práce. Súd pri posudzovaní skutkového stavu a aplikácii Zákonníka práce opomenul tvrdenie konateľa odporcu, „že pre navrhovateľku nemal stoličku ani miestnosť, kde by sedela a vykonávala prácu“. Za uvedených skutkových okolností nemala navrhovateľka ani povinnosť dožadovať sa pridelenia práce a nebolo možné z jej nečinnosti odvodzovať pre ňu nepriaznivé následky, t.j. považovať jej neúčast' na pracovisku za neospravedlnenú absenciu a tú použiť ako dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru.

Účastníci konania sa k mimoriadnemu dovolaniu nevyjadrili.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd rozhodujúci o mimoriadnom dovolaní (§ 10a ods. 3 O.s.p.) po zistení, že tento opravný prostriedok podal včas generálny prokurátor Slovenskej republiky (§ 243g O.s.p.) na základe podnetu navrhovateľky (§ 243e ods. 1 a 2 O.s.p.) bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243i ods. 2 v spojení s § 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozsudky v rozsahu podľa § 243i ods. 2 v spojení s § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie generálneho prokurátora je opodstatnené.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 243i ods. 1 O.s.p. v spojení s § 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa Najvyšší súd Slovenskej republiky najprv otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípadne nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, o prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). V mimoriadnom dovolaní nebola namietaná existencia niektorej z väd uvedených v § 237 O.s.p. (§ 243f ods. 1 písm. a/ O.s.p.) a žiadna z nich nebola v konaní o mimoriadnom dovolaní zistená.

Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že rozsudok okresného súdu a rozsudok krajského súdu spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.) a to v spojitosti s aplikáciou ustanovenia § 53 ods. 1 písm. b/ ako aj § 35 ods. 1 písm. a/, b/ a § 65 ods. 3 Zákonníka práce. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery, aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

V zmysle § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (zák. č. 65/1965 Zb.) v znení účinnom v čase okamžitého zrušenia pracovného pomeru (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer len výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

Podľa § 65 ods. 3 Zákonníka práce, uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/; odstupné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

Podľa § 35 ods. 1 Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi alebo kolektívnou alebo pracovnou zmluvou;

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Predmetom konania v prejednávanej veci bol návrh na určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktoré dal odporca navrhovateľke podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce listom z 8. decembra 1998 pre bezdôvodné nenastúpenie do práce od 6. novembra 1998 do 8. decembra 1998, ktoré považoval za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom (za zavinenú absenciu). Odporca v predmetnej právnej veci videl teda porušenie pracovnej disciplíny navrhovateľkou zvlášť hrubým spôsobom v tom, že navrhovateľka v uvedené dni nedochádzala do zamestnania. Oba nižšie súdy sa správne preto zaoberali otázkou, či takáto neprítomnosť navrhovateľky v zamestnaní bola alebo nebola neospravedlnenou absenciou, ktorú možno považovať za dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka; túto otázku však chybné vyriešili.

Podľa citovaného ustanovenia § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer len výnimočne, a to v prípade, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom. Dovolací súd sa nestotožňuje s právnym názorom nižších súdov, že navrhovateľka bola povinná dostaviť sa na pracovisko a tu sa zdržiavať, a to najmä v tých dňoch, kedy bola vyzvaná na nástup do práce. Za situácie, keď po odvolaní navrhovateľky z vedúcej funkcie pracovný pomer medzi účastníkmi síce trval v zmysle citovaného ustanovenia § 65 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce, ale obsahom tohto pomeru nebola dohoda o druhu práce, nebolo možné, aby odporca ako zamestnávateľ navrhovateľke prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy a dával jej na jej vykonávanie pokyny. Na druhej strane ani navrhovateľka nemohla vykonávať pre odporcu ako zamestnávateľa nijakú prácu práve pre chýbajúcu dohodu účastníkov o druhu práce. Jednostranné opatrenie odporcu ako zamestnávateľa, ktorým by navrhovateľke ako zamestnankyni bez jej súhlasu nariadil konať prácu, na ktorej druhu sa účastníci pracovného pomeru nedohodli, by ako neplatný úkon nemohlo navrhovateľku zaväzovať. Len do novely Zákonníka práce, ktorá bola prijatá zákonom č. 231/1992 Zb. a nadobudla účinnosť 29. mája 1992, platilo, že zamestnávateľ so zamestnancom odvolaným z funkcie prerokoval jeho ďalšie pracovné zaradenie, a ak sa nedohodli inak, rozhodol o jeho zaradení na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Vzhľadom na rozpor takejto úpravy s čl. 9 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd, podľa ktorého nikto nesmie byť podrobený nútenej a povinnej práci (ktorá bola včlenená do nášho právneho poriadku ústavným zákonom bývalej ČSFR č. 23/1991 Zb.) ako aj so zreteľom na dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 29 o nútenej a povinnej práci, od 29. mája 1992 už Zákonník práce neumožňoval bez súhlasu zamestnanca jeho zaradenie na inú prácu, hoci aj zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, t.j.

zamestnanec už nebol povinný pracovné miesto (druh práce) prijať (bolo na jeho rozhodnutí, či prijme alebo neprijme zamestnávateľom ponúknutú prácu).

Uvedený stav, kedy po odvolaní z funkcie zamestnanec nemôže vykonávať pre zamestnávateľa prácu a zamestnávateľ mu nemôže pridelovať prácu, ktorý je vyvolaný tým, že už nejestvuje dovtedy vykonávaný druh práce zodpovedajúci funkcii a iná práca (nový druh práce), ktorú v súlade s § 35 ods. 1 písm. a/, b/ Zákonníka práce zamestnávateľ by zamestnancovi mohol pridelovať a zamestnanec by ju bol povinný osobne podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať v určenom pracovnom čase, nebola účastníkmi pracovnoprávneho pomeru určená (dohodnutá), znamená aj to, že zamestnanec nie je povinný dodržiavať pracovný čas. Povinnosť dodržiavať určený pracovný čas podľa citovaného ustanovenia § 35 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je totiž integrálne spojená s povinnosťou zamestnanca konať pre zamestnávateľa prácu a takúto povinnosť (dodržiavať pracovný čas alebo inak povedané, zdržiavať sa počas pracovného času na pracovisku) samú osebe uvedený zamestnanec (navrhovateľka) bez existencie povinnosti pracovať (danej vymedzením druhu práce) nemá. Nebolo preto možné dôvodne požadovať, aby navrhovateľka ako zamestnankyňa bez vymedzenia druhu práce dostavovala sa do zamestnania, len aby dodržiavala určený pracovný čas (bola prítomná na pracovisku). Opačný prístup (názor), ktorý zaujali nižšie súdy, prehliada aj to, že takáto asymetria by nerešpektovala rovnaké postavenie účastníkov pracovnoprávnych vzťahov a niesla v sebe prvok (znak) nátlaku. Navrhovateľka teda neporušila pracovnú disciplínu tým, že nedochádzala na pracovisko a sa tam nezdržiavala, a to ani na výzvu odporcu (zamestnávateľa). Keďže takéto nezdržiavanie sa navrhovateľky na pracovisku nemôže ísť na jej ťarchu v tom, že by išlo o porušenie pracovnej disciplíny (neospravedlnenú absenciu), chýba tak dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka. Opodstatnene preto generálny prokurátor namieta nesprávne právne posúdenie veci nižšími súdmi.

Pokiaľ odporca ako zamestnávateľ nemal pre navrhovateľku ako zamestnankyňu prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii, prípadne inú pre ňu vhodnú prácu, resp. ak navrhovateľka takúto ponuku odmietla, bol daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce, na základe ktorého mohol jednostranným právnym úkonom odporca skončiť pracovný pomer s navrhovateľkou.

Generálny prokurátor Slovenskej republiky dôvodne podal mimoriadne dovolanie podľa § 243e v spojení s § 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p., keďže to vyžadovala ochrana práv a zákonom chránených záujmov účastníka konania a túto ochranu nebolo možné dosiahnuť inými právnymi prostriedkami.

Pretože rozsudky nižších súdov spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci, keď ustálili danosť dôvodu na okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pričom ďalšie nároky navrhovateľky, o ktorých súdy tiež zamietavo rozhodli, boli s touto neplatnosťou súvisiace, resp. nadväzujúce, Najvyšší súd Slovenskej republiky oba napadnuté rozsudky zrušil v celom rozsahu a vec vrátil Okresnému súdu Senica na ďalšie konanie (§ 243b v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.).

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova aj o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 243i ods. 2 v spojení s § 243d ods. 1 O.s.p.).

**P o u č e n i e :** Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 28. januára 2009**

**JUDr. Jana Bajánková, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková