

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/370/2015
Identifikačné číslo spisu:	4313202120
Dátum vydania rozhodnutia:	28.09.2016
Meno a priezvisko:	JUDr. Mária Šramková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2016:4313202120.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Šramkovej a členov senátu JUDr. Ľubora Šeba a Mgr. Miroslava Šeptáka, v spore žalobkyne: F. Z., bytom Z., zastúpená Mgr. Noémi Polák, advokátkou so sídlom Ševčenkova 19, 851 01 Bratislava, proti žalovanému: Obec Čata, so sídlom Hlavná 80, Čata, zastúpenému Mgr. Slavomírom Trnkócom, advokátom so sídlom Gercenova 6/A, Bratislava, adresa na doručovanie P.O.BOX 199, 810 00 Bratislava, o určenie trvania pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Levice pod sp. zn. 9 Cpr 1/2013, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 30. júla 2014 sp. zn. 25 CoPr 6/2013 a sp. zn. 25 CoPr 7/2013, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovaný má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Levice (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 24. októbra 2013 č. k. 9 Cpr 1/2013-173 určil, že pracovný pomer, ktorý vznikol konkludentne 10. decembra 2012 medzi žalobkyňou a žalovaným, trvá. V časti o určenie žalovanému povinnosť žalobkyňu zamestnávať vo funkcii vedúcej školskej jedálne a platiť jej mzdu, návrh zamietol. Žalovanému uložil povinnosť nahradiť žalobkyni trovy konania a trovy právneho zastúpenia v sume 339,40 € k rukám právneho zástupcu žalobkyne, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Uviedol, že žalobkyňa ukončila svoj predchádzajúci pracovný pomer administratívnej pracovníčky - účtovníčky dohodou o skončení pracovného pomeru uzavretou 7. septembra 2012. V ten deň uzavrela aj novú pracovnú zmluvu na pozíciu vedúca školskej jedálne v Materskej škole Čata na dobu neurčitú so skúšobnou dobou tri mesiace, s dňom nástupu do práce 10. septembra 2012. Skončeniu skoršieho pracovného pomeru a uzavretiu nového pracovného pomeru predchádzala písomná žiadosť žalobkyne o prijatie do pracovného pomeru ako vedúca školskej jedálne od 1. septembra 2012. Žalovaný skončil so žalobkyňou pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú písomne 6. decembra 2012 v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu k 10. decembru 2012. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že žalobkyňa vyslovila nesúhlas so skončením pracovného pomeru a po 10. decembri 2012 aj naďalej chodila do práce a plnila pracovné úlohy, ktoré jej vyplývali z pozície vedúcej jedálne materskej školy, čo podľa súdu prvej inštancie vyplýva z knihy dochádzky na pracovisko ako aj

z faktúr a záznamu o tematickej previerke a v mesiaci január 2013 čerpala dva dni dovolenky. Konštatoval, že nikto žalobkyni nezabránil v ďalšom plnení si svojich úloh, žalobkyňa vyjadrila nesúhlas so skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe, čo možno považovať za prejav vôle naďalej pracovať pre žalovaného. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že medzi stranami došlo k dohode o podstatných náležitostiach zmluvy a vznikol konkludentne pracovný pomer 10. decembra 2012.

2. Krajský súd v Nitre (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 30. júla 2014 sp. zn. 25 CoPr 6/2013 na odvolanie žalovaného rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu žalobkyne na určenie, že pracovný pomer, ktorý vznikol konkludentne 10. decembra 2012 medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, zamietol. V časti týkajúcej sa náhrady trov konania napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov prvostupňového konania v sume 1 243,65 € do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v sume 592,04 €, pozostávajúcu z trov právneho zastúpenia v sume 492,54 € a iných trov konania za zaplatený súdny poplatok za odvolanie v sume 99,50 € do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Odvolací súd v odôvodnení uviedol, že ku konkludentnému vzniku nového pracovného pomeru na dobu neurčitú medzi stranami by došlo len za predpokladu, že by prejav vôle oboch strán skutočne smeroval k vzniku nového pracovného pomeru po dni 10. decembra 2012. Skutkové zistenia, ktoré podľa neho v konaní vyšli najavo, neposkytujú oporu pre takýto záver. S určitou istotou podľa neho možno konštatovať, že na strane žalovaného absentovala vôľa uzatvoriť so žalobkyňou nový pracovný pomer a jeho konanie viedlo výlučne ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe. Svoju vôľu ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer jasne vyjadril žalovaný prostredníctvom starostu obce 6. decembra 2012 pri osobnom odovzdávaní skončenia pracovného pomeru žalobkyni, o čom ju aj ústne informoval, ktoré však žalobkyňa v uvedený deň odmietla prevziať, a preto jej bolo doručené následne poštou. Z rozhovoru, ktorý prebehol medzi žalobkyňou a starostom obce ohľadne skončenia pracovného pomeru tak, ako ho žalobkyňa popísala vo svojej výpovedi pred odvolacím súdom a tiež z prezentovaného postoja starostu obce, muselo byť podľa odvolacieho súdu žalobkyni zrejmé, že vôľa žalovaného je pracovný pomer s ňou ukončiť. Odvolací súd uviedol, že samotný fakt, že žalovaný umožnil žalobkyni aj po dátume 10. decembra 2012 vstup na pracovisko, kde táto i vykonávala práce spojené s jej funkciou, a to až do 28. januára 2013, ešte neosvedčuje, ako nesprávne konštatoval súd prvej inštancie, že bola preukázaná vôľa žalovaného uzatvoriť so žalobkyňou nový pracovný pomer. Odvolací súd na záver uviedol, že je dôvodný záver o absencii vôle strán uzatvoriť novú pracovnú zmluvu čo i len konkludentným spôsobom, v dôsledku čoho nemohol medzi nimi vzniknúť ani nový pracovný pomer. Žaloba žalobkyne je tak podľa odvolacieho súdu neopodstatnená.

3. Žalobkyňa napadla rozsudok odvolacieho súdu dovolaním z dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., pretože rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z nesprávneho právneho názoru a žiadala rozhodnutie odvolacieho súdu zmeniť a rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. V časti týkajúcej sa náhrady trov konania žiadala napadnutý rozsudok súdu zmeniť tak, že buď žalovanému uloží povinnosť nahradiť žalobkyni trovy prvostupňového, odvolacieho a dovolacieho konania, alebo s poukazom na ustanovenie § 150 O.s.p. z dôvodov hodných osobitného zreteľa náhradu trov konania výnimočne neprizná. Žalobkyňa uvádza, že žalovaný s ňou skončil pôvodnú pracovnú zmluvu a uzavrel novú z jediného dôvodu, a to, aby bola dohodnutá skúšobná doba a mohol ju tak bez väčších problémov (a bez ochrany, ktorá by jej inak zo zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej aj „Zákonník práce“) prislúchala) vyhoditiť z práce. Je toho názoru, že už takýto výkon práv žalovaného nie je v súlade s dobrými mravmi a ide o obchádzanie zákona. Žalobkyňa tvrdí, že dobromyseľne dúfajúc, že konečne bude môcť riadne a pokojne vykonávať prácu, súhlasila s postupom, aký jej bol navrhnutý zo strany žalovaného, teda s uzavretím novej zmluvy, ktorá obsahovala dojednanie o skúšobnej dobe. Ďalej uvádza, že aj keď je pravda, že zaslala oznámenie zamestnávateľovi podľa § 79 Zákonníka práce a vyjadrila nesúhlas s o skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe, neskôr neurobila úkony pre určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru práve z dôvodu, že zo strany zamestnávateľa bol voči nej vyslaný signál, že je to v poriadku, pracujte, potrebujem a prijímam vašu prácu. Zamestnávateľ podľa nej vedel o tom, že pre neho zamestnanec pracuje a neurobil takmer dva mesiace žiadne úkony na to, aby mu v tom zabránil. Takýto prejav možno podľa žalobkyne vykladať výlučne tým smerom, že prácu

zamestnanca prijíma a teda si je vedomý existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi nimi a s týmto súhlasí. Čo sa týka rozhodnutia o náhrade trov konania, je žalobkyňa názoru, že aj v prípade, že súd rozhodol v jej neprospech, sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa, ktoré odôvodňujú aplikáciu § 150 O.s.p. Je podľa nej nespravodlivé, aby v pracovnoprávnom spore musela uhrádzať aj značne vysoké trovy na cestovné a náhradu času právneho zástupcu žalovaného, ak si ten zvolil zástupcu z pomerne veľkej vzdialenosti. Žalobkyňa následne žiadala odložiť vykonateľnosť rozsudku odvolacieho súdu.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu žiada dovolanie zamietnuť a zaviazat' žalobkyňu na náhradu trov dovolacieho konania. Uvádza, že nikdy neprejavil vôľu zamestnávať žalobkyňu po 10. decembri 2012 a vôľa uzatvoriť nový pracovný pomer absentovala aj na strane žalobkyne, ktorá 14. decembra 2012, teda v čase, keď podľa jej tvrdení už vznikol a trval „nový“ pracovný pomer so žalovaným, oznámila žalovanému podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnával.

5. Podľa prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku, zákona č. 160/2015 Z.z. (ďalej len „C.s.p.“), ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2016, platí, že ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. Podľa § 470 ods. 2 veta prvá C.s.p. (ale) právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky predovšetkým nezistil splnenie podmienok pre odklad vykonateľnosti (dovolaniím) napadnutého rozhodnutia v zmysle ustanovenia § 444 ods. 1 C.s.p. a v súlade s ustálenou praxou dovolacieho súdu o tom nevydal samostatné rozhodnutie.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 C.s.p.) skúmal najskôr, či tento opravný prostriedok smeruje proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť dovolaním (§ 419 a nasl. C.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne nie je dôvodné.

8. Žalobkyňa podala dovolanie 31. októbra 2014, t. j. za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“), účinného do 30. júna 2016. Dovolanie proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej, je tak v zmysle § 238 ods. 1 O.s.p. prípustné. Ustanovenie § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd. Podľa tohto ustanovenia je dovolanie prípustné, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, f/ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát. Žalobkyňa existenciu procesných väd v zmysle § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. netvrdila a ich existenciu v konaní dovolací súd ani nezistil.

9. Žalobkyňa v dovolaní tvrdí, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). V ďalšom sa preto dovolací súd zameril na posúdenie danosti tohto dovolacieho dôvodu. Nesprávnym právnym posúdením veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil. Dovolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že právne posúdenie veci odvolacím súdom, ktoré ho viedlo k zmene rozhodnutia súdu prvej inštancie vo vzťahu k žalobkyňi a k vyhovneniu žaloby, je vecne správne.

10. Žalobkyňa v dovolaní tvrdí, žalovaný postupoval v rozpore s dobrými mravmi pre obchádzanie zákona, nakoľko podľa žalobkyne po tom, ako bolo v predchádzajúcom súdnom spore 9 C 117/2911

právoplatne určené, že žalovaný so žalobkyňou neplatne skončil pracovný pomer, bol povinný ju prijať na pôvodné pracovné miesto. Ďalej uviedla, že pokiaľ medzi zamestnávateľom a zamestnancom došlo k dohode, že zamestnanec (žalobkyňa) mala vykonávať iný druh práce, než bolo dohodnuté v pôvodnej pracovnej zmluve, bolo by bývalo obvyklé tak urobiť dodatkom k pôvodnej pracovnej zmluve, nebolo nutné uzatvárať novú pracovnú zmluvu. Žalovaný však podľa nej skončil pracovnú zmluvu so žalobkyňou a uzavrel novú, aby bola dohodnutá skúšobná doba a mohol ju tak bez väčších problémov vyhodiť.

11. V súvislosti s otázkou platnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe dovolací súd pripomína, že z čl. 2 Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že aj výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, teda aj v prípade výkonu práva zamestnávateľa skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, musí byť v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Vo všeobecnosti za právny úkon priechiaci sa dobrým mravom treba považovať úkon, ktorý je všeobecne neakceptovateľný z hľadiska v spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomných vzťahov medzi ľuďmi. Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej), s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti a nezávisle od vedomia a vôle (zavinenia) toho, kto právo alebo povinnosť vykonáva.

12. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. V tomto zákonom ustanovení je výslovne upravený vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Vyplýva z neho, že ak na pracovnoprávne vzťahy nie je možné aplikovať všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a ak Zákonník práce neustanovuje inak, subsidiárne treba použiť všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Hoci Zákonník práce v prvej časti upravuje neplatnosť právneho úkonu (§ 17), z čoho by bolo možné usudzovať, že všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce neplatnosť právneho úkonu sa nepoužijú, nie je tomu tak. V takomto prípade vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom treba vykladať v tom zmysle, že ustanovenia Občianskeho zákonníka sa nepoužijú iba vtedy, ak Zákonník práce ten-ktorý prípad výslovne priamo rieši. Ak tomu tak nie je, použijú sa všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka vždy. Účelom je, aby sa zabránilo zbytočnej duplicitnej právnej úprave. Preto aj v prípade právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, je z hľadiska ich neplatnosti, nevyhnutné akceptovať aj ďalšie v Občianskom zákonníku uvádzané dôvody všeobecnej neplatnosti právneho úkonu. To znamená, že za neplatný právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch treba považovať aj taký, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom (§ 39 OZ).

13. Podľa § 39 Občianskeho zákonníka neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom. Uplatnenie nároku neplatnosti právneho úkonu pre rozpor s dobrými mravmi upravuje § 39 Občianskeho zákonníka. V danom prípade ide o absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Absolútne neplatný je právny úkon, ktorý nie je dovolený. O nedovolenosť a teda aj absolútnu neplatnosť právneho úkonu ide aj v tom prípade, ak sa tento prieči dobrým mravom. Ide o prípady, keď strana koná v rozpore so základnými, všeobecne uznávanými, v spoločnosti panujúcimi morálnymi zásadami ohľadne vzťahov a konania medzi ľuďmi. Dobré mravy možno stotožniť so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnom styku (poctivosť, nezneužívanie výkonu práv, nešíkanózny spôsob výkonu práva, rešpektovanie rovnosti účastníkov občianskoprávných vzťahov).

14. Právne úkony postihnuté absolútnou neplatnosťou nemajú za následok vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností. Absolútna neplatnosť právneho úkonu nastáva priamo zo zákona (ex lege) a pôsobí od začiatku (ex tunc) voči každému. Toto právo sa nepremieňuje (na rozdiel o relatívnej neplatnosti) ani nezaniká, pretože z takéhoto úkonu právne následky nenastanú. Súd (tiež iný štátny orgán) musí na túto neplatnosť prihliadať, resp. musí z nej vyvodzovať dôsledky aj bez návrhu.

15. V dôsledku toho, že rozpornosť s dobrými mravmi má za následok tak závažnú ujmu, akou je absolútna neplatnosť právneho úkonu, má skúmanie a ujasnenie problematiky dobrých mravov rovnaký význam, ako skúmanie pozitívneho práva. V tejto súvislosti poukazuje dovolací súd na Nález Ústavného súdu I. ÚS 26/2010 z 8. decembra 2010, kde v odôvodnení udáva: „Ústavný súd považuje za samozrejmé a určujúce pri hľadaní práva, že v každej veci je potrebné vychádzať z individuálnych okolností každého jednotlivého prípadu, ktoré vychádzajú zo skutkových zistení všeobecných súdov. Je povinnosťou všeobecného súdu zohľadniť všetky relevantné individuálne okolnosti súdnej veci a prihliadnuť na ne aj cez prizmu dobrých mravov, keďže nesúlada právneho úkonu s nimi vedie k jeho neplatnosti. Povinnosť všeobecného súdu posúdiť obsah zmluvy aj z hľadiska súladu s dobrými mravmi je zvýraznená v tých prípadoch, keď ju účastník konania výslovne namietá.“.

16. Zákaz zneužitia práva, zakotvený v čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch. Pri výkone subjektívneho práva zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer (napr. formou výpovede) môže ísť o prípad, kedy síce jednostranný zrušovací prejav vôle zamestnávateľa je naoako (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale kedy v procese jeho uskutočňovania (naplnenia jeho zákonných predpokladov - obsahu) oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva. Podľa dovolacieho súdu však v preskúmvanej veci o takýto prípad nejde.

17. Podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak nie je ustanovené inak. Podľa § 77 Zákonníka práce, 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 mal pracovný pomer skončiť.

18. Žalobkyňa so žalovaným ukončila svoj predchádzajúci pracovný pomer administratívnej pracovníčky - účtovníčky dohodou o skončení pracovného pomeru uzavretou 7. septembra 2012 z dôvodu jej žiadosti o prijatie do pracovného pomeru ako vedúca školskej jedálne od 1. septembra 2012. Dňa 10. septembra 2012 vznikol pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, na pozíciu vedúca školskej jedálne, založený písomnou pracovnou zmluvou zo 7. septembra 2012, v ktorej bola zmluvnými stranami dohodnutá trojmesačná skúšobná doba. Žalobkyňa podpísala novú pracovnú zmluvu a súhlasila s jej podmienkami, ako aj so skúšobnou dobou. Nemožno súhlasiť so žalobkyňou, že žalovaný sledoval žalobkyňu, nakoľko nebolo v konaní preukázané, že zo strany žalovaného išlo pri uzavieraní pracovnej zmluvy o účelové konanie s cieľom vyhodiť žalobkyňu. Naopak žalovaný postupoval v súlade so zákonom a pracovnou zmluvou. Dňa 6. decembra 2012 bolo žalobkyni zo strany žalovaného predložené oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe k 10. decembru 2012. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že na strane žalovaného absentovala vôľa uzatvoriť so žalobkyňou nový pracovný pomer po 10. decembri 2012, práve naopak jeho konanie viedlo výlučne ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe. Zo zápisnice spísanej 6. decembra 2012 za prítomnosti starostu obce, zamestnankýň, Q. W. a B. I., vyplýva, že písomné vyhotovenie skončenia pracovného pomeru odmietla prevziať. Celú svoju pracovnú agendu odovzdala na výzvu starostu obce až 28. januára 2013 a od toho času už do práce nechodila.

19. Ak žalobkyňa tvrdí, že je sporné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe v rozpore s dobrými mravmi, musí túto skutočnosť aj preukázať. Žalobkyňa nepredložila dôkazy, ktoré by preukázali jej tvrdenia, že žalovaný uzavrel so žalobkyňou novú pracovnú zmluvu so skúšobnou dobou s cieľom vyhodiť ju, ani že žalovaný mal alebo prejavil vôľu zamestnávať ju aj po 10. decembri 2012. Tieto jeho tvrdenia ostali len v polohe tvrdení. Žalobkyňa bola tá, na ktorej ležalo dôkazné bremeno preukázania, že predmetné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je v rozpore s dobrými mravmi a že žalovaný mal alebo prejavil vôľu zamestnávať ju aj po 10. decembri 2012, avšak nepreukázala, že sporné skončenie pracovného pomeru je neakceptovateľné z hľadiska v spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomných vzťahov medzi ľuďmi ani vôľu zamestnávateľa na zamestnávaní žalobkyne. Pravdivé zistenie rozhodujúcich skutočností sa dosahuje rozvíjaním kontradiktórneho sporu, v ktorom má rozhodujúcu úlohu slobodná iniciatíva strán. Subjektívna aktivita každej zo sporných strán je korigovaná opačnou aktivitou druhej strany. Každá zo strán má záujem na tom, aby jej skutkové prednesy boli prehľadné, jednoznačné a obsahovali racionálne informácie. Subjektívny prístup strán k uplatňovaniu ich záujmu v konaní, sloboda a voľnosť ich skutkových prednesov a dôkazných návrhov v kontradiktórnom spore, ovládanou zásadou prejednávou, slúži predovšetkým ku zhromažďovaniu dostačujúceho materiálu k objektívnemu a nestrannému posúdeniu skutkového stavu súdom.

20. Zásada prejednávacia predovšetkým charakterizuje a vymedzuje spôsob obstarávania informácií v civilnom sporovom súdnom konaní. Strany nesú zodpovednosť za dostatočné zhromaždenie skutkového materiálu potrebného k posúdeniu a rozhodnutiu sporu. Na základe povinnosti tvrdenia, bremena tvrdenia a dôkazného bremena majú vniesť do konania potrebné informácie o rozhodujúcich skutočnostiach. Dôkazné bremeno ohľadne rozhodujúcich skutočností leží len na tej strane, ktorá z existencie týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky, ide o tú stranu, ktorá existenciu týchto skutočností tvrdí.

21. Vznik pracovnej zmluvy predpokladá splnenie troch základných právnych skutočností: a/ návrh (oferta), b/ prijatie návrhu (akceptácia), c/ vzájomná zhoda vôle subjektov. Vzhľadom na to, že pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon spočívajúci v súhlasnom prejave vôle zmluvných strán založiť pracovný pomer. Pracovná zmluva je uzavretá, ak sa účastníci dohodnú na celom jej obsahu. K jej uzatvoreniu dochádza na základe slobodného prejavu vôle zmluvných strán. Na to, aby bola uzavretá, je potrebný v zmysle Občianskeho zákonníka akcept návrhu na uzatvorenie pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva je podľa § 44 Občianskeho zákonníka a § 43 Zákonníka práce uzatvorená okamihom, keď prijatie návrhu na jej uzatvorenie nadobúda účinnosť. Mlčanie alebo nečinnosť samy osebe neznamenajú prijatie návrhu. K tomu, aby bolo možné posúdiť, či a kedy nastali skutočnosti, s ktorými právna norma vznik tohto dvojstranného právneho úkonu spája. Nakoľko je v zmysle § 43 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce a deň nástupu do práce, je nevyhnutné pre záver o tom, že došlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy konkludentným spôsobom, zistiť existenciu vôle účastníkov zhodnúť sa na týchto podstatných náležitostiach. Pokiaľ takýto prejav vôle čo i len na jednej strane chýba, nemožno ho vyvodiť ani z vonkajších skutkových okolností, k uzatvoreniu pracovnej zmluvy nedôjde a pracovný pomer nemôže vzniknúť.

22. Ustanovenie § 15 Zákonníka práce, ktorý ukladá, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Citované ustanovenie formuluje pravidlo, ktoré ukladá súdu, aby výklad prejavu vôle smeroval len k objasneniu jeho obsahu, k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavované. Vôľa môže mať význam iba vtedy, ak je vyjadrená navonok prostredníctvom jej prejavu, umožňujúcim jej poznateľnosť iným subjektom, t. j. spravidla osobe, ktorej je adresovaný. Existencia vôle sa musí skúmať (bez ohľadu na konajúcu osobu) vždy konkrétne, pričom východiskom sú objektívne okolnosti, za ktorých došlo k prejavu vôle. Účelom je, aby obsah vôle, ktorý konajúci urobil, bol vyložený v súlade so stavom, ktorý existoval v dobe, kedy k nemu došlo, pričom nie je rozhodujúce, čo konajúci prejavíť chcel, ale podstatné je, čo skutočne prejavil.

23. Ku konkludentnému vzniku nového pracovného pomeru na dobu neurčitú medzi stranami by došlo len za predpokladu, že by prejav vôle oboch strán skutočne smeroval k vzniku nového pracovného pomeru po 10. decembri 2012. Na základe skutkových zistení, ktoré boli v konaní preukázané, možno konštatovať, že na strane žalovaného absentovala vôľa uzatvoriť so žalobkyňou nový pracovný pomer a

jeho konanie viedlo výlučne ku skončeniu pracovného pomeru s o žalobkyňou v skúšobnej dobe. Žalovaný svoju vôľu ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer vyjadril aj prostredníctvom starostu obce 6. decembra 2012 pri osobnom odovzdávaní skončenia pracovného pomeru žalobkyni, o čom ju aj ústne informoval, ktoré však žalobkyňa v uvedený deň odmietla prevziať, a preto jej bolo doručené následne poštou. Vôľa uzatvoriť pracovný pomer navyše absentovala aj na strane žalobkyne, ktorá 14. decembra 2012, v čase, keď podľa jej tvrdení trval novovzniknutý pracovný pomer, oznámila žalovanému podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával. Žalobkyňa tak vyslovila nesúhlas so skončením pracovného pomeru, čo vylučuje aj domnienku žalobkyne, že zamestnávateľ vyjadril konkludentný prejav vôle naďalej ju zamestnávať. Vedomosť žalobkyne o skutočnosti, že pracovný pomer skončil jeho skončením v skúšobnej dobe 10. decembra 2015 možno vyvodiť z vyjadrenia právneho zástupcu žalobkyne, ktorý na odvolacom pojednávaní uviedol, že už prešvihli termín na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj zo skoršieho návrhu žalobkyne na pripustenie zmeny petitu návrhu na začatie konania tak, že sa určuje, že skončenie pracovného pomeru dňa 28. januára 2013 je neplatné. Následne žalobkyňa opätovne zmenila petit návrhu s ohľadom na argumentáciu žalovaného a na poukaz zániku práva na uplatnenie nároku na náhradu škody z neplatného skončenia pracovného pomeru. Rovnako z výpovede žalobkyne na pojednávaní pred odvolacím súdom, kedy popísala rozhovor so starostom obce a z jeho postoja, má dovolací súd za preukázané, že žalobkyni bola zrejmä vôľa žalovaného ukončiť s ňou pracovný pomer.

24. Dovolací súd vzal do úvahy aj skutočnosť, že ani riaditeľka materskej školy H. S., ktorá mala bezprostredne vedomosť o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe, nedávala žalobkyni pokyny na výkon práce. Žalobkyňa vykonávala prácu bez pokynov zamestnávateľa, ktoré sú jednou z obsahových náležitostí pracovného pomeru. Samotný fakt, že žalovaný umožnil žalobkyni aj po 10. decembri 2012 vstup na pracovisko, kde táto vykonávala práce spojené s jej funkciou, a to až do 28. januára 2013, ešte neosvedčuje vôľu žalovaného uzatvoriť so žalobkyňou nový pracovný pomer. Dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru (viď aj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 21. októbra 2010 sp. zn. 1 M Cdo 13/2009 uverejnené v Zbierke stanovísk NS a súdov SR 3/2011). Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu a vykonávať práce osobne podľa pokynov zamestnávateľa patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Zamestnanec je povinný plniť povinnosti stanovené právnymi predpismi (medziiným § 81 Zákonníka práce), pracovným poriadkom a inými vnútornými predpismi zamestnávateľa, pracovnou zmluvou a rovnako tiež pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca (viď napr. uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 47/2009).

25. Pretože rozhodnutie odvolacieho súdu je vecne správne, vzhľadom na to, že niet pochyb, že pracovný pomer žalobkyne založený pracovnou zmluvou zo 7. septembra 2012 u žalovaného skončil dňom uvedeným v oznámení žalovaného o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 Zákonníka práce, a to 10. decembrom 2012, dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. v posudzovanej veci nie je daný.

26. Dovolanie proti rozsudku odvolacieho súdu v časti týkajúcej sa náhrady trov konania žalobkyňa odôvodňuje existenciou dôvodov hodných osobitného zreteľa, ktoré odôvodňujú aplikáciu ustanovenia § 150 O.s.p. (poznámka dovolacieho súdu: terajšie ustanovenie § 257 C.s.p.), a to správaním účastníkov, najmä žalovaného pred začatím sporu, ale napr. aj v správaní právneho zástupcu voči súdu. Rovnako si myslí, že dôvodom hodným osobitného zreteľa je aj povaha samotného sporu, a jej účastníkov. Žalobkyňa je toho názoru, že je nespravodlivé, aby v pracovnoprávnom spore musela uhrádzať aj značne vysoké trovy na cestovné a náhradu času právneho zástupcu žalovaného, ak s i ten zvolil zástupcu z pomerne veľkej vzdialenosti. Dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že z ustanovenia § 257 C.s.p. je zrejmé, že musí ísť o celkom výnimočný prípad. V čom spočíva výnimočnosť práve tohto prípadu však žalobkyňa nijakým spôsobom neodôvodňuje. Dovolací súd uvádza, že existenciu dôvodov hodných osobitného zreteľa pre nepriznanie náhrady trov inak úspešnej strane, treba posudzovať komplexne, zo

všetkých do úvahy prichádzajúcich hľadísk. Predpokladom pre nepriznanie náhrady trov konania inak úspešnej strane v zmysle vyššie citovaného zákonného ustanovenia nie je uvedená žalobkyňou namietaná skutočnosť. Námetka žalobkyne v tomto smere vznesená nie je preto opodstatnená.

27. So zreteľom na vyššie uvedené, keď žalobkyňa napadla dovolaním vecne správny rozsudok odvolacieho súdu a neboli zistené vady uvedené v § 237 ods. 1 O.s.p., dovolací súd dovolanie ako nedôvodné zamietol (§ 448 C.s.p.).

28. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá C.s.p.).

29. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.