

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/139/2018
Identifikačné číslo spisu:	5114213504
Dátum vydania rozhodnutia:	27.05.2020
Meno a priezvisko:	JUDr. Peter Brňák
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2020:5114213504.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne N. R., R. H. U. E. Č.. XX, H. F., zastúpená advokátom JUDr. Jánom Zoričákom, so sídlom v Batizovciach, Lúčna 516/6, proti žalovanej Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom v Žiline, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpená advokátskou kanceláriou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Štefánikova 8, o určenie neplatnosti výpovede, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6Cpr/7/2014, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo 14. novembra 2017 sp. zn. 11CoPr/4/2017, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobkyňa má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Žilina (ďalej tiež „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 9. decembra 2016 č. k. 6Cpr/7/2014-304 v spojení s opravným uznesením zo 16. mája 2017 č. k. 6Cpr/7/2014-329 určil, že skončenie pracovného pomeru medzi stranami sporu výpoveďou žalovanej zo 4. decembra 2013 je neplatné a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

1.1. V podstatnom uviedol, že výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom môže mať v pracovnoprávných vzťahoch sledované právne následky, len ak bola riadne doručená zamestnancovi niektorým zo spôsobov podľa § 38 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Mal za to, že pokiaľ sa v § 63 ods. 4 ZP udáva lehota, do ktorej uplynutia môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP, je nepochybné, že výpoveď z pracovného pomeru musí byť pred uplynutím lehoty nielen urobená, ale aj zamestnancovi riadne doručená, inak právo zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru zanikne. Z výsledkov dokazovania považoval za preukázané, že žalovaná sa dozvedela o dôvodoch výpovede z pracovného pomeru datovanej 4. decembra 2013 najneskôr dňom 11. októbra 2013. Subjektívna dvojmesačná lehota podľa § 63 ods. 4 ZP uplynula dňom 11. decembra 2013. Ak bola teda sporná výpoveď z pracovného pomeru datovaná 4. decembra 2013 doručená žalobkyni až dňa 23. decembra 2013, uzavrel, že k uvedenému dňu už došlo k

preklúzii (zániku) práva žalovanej dať žalobkyni výpoveď z dôvodov uvedených vo výpovedi z pracovného pomeru. Teóriu doručenia podporil rozhodnutím reprezentujúcim judikaturu v predchádzajúcej právnej úprave pracovnoprávných vzťahov zákonom č. 65/1965 Zb., z 22. decembra 1967 sp. zn. 6Cz/173/1967, publikované v Zbierke stanovísk najvyšších súdov a rozhodnutí súdov ČSSR pod č. 58/1968, v zmysle ktorého právnej vety: „Právne účinky rozviazania pracovného pomeru výpoveďou nastanú až od okamihu, kedy bola výpoveď druhému účastníkovi pracovného pomeru doručená; z hľadiska dodržania jednomesačnej lehoty podľa § 46 ods. 3 zákonníka práce je teda rozhodný deň, kedy bola písomná výpoveď doručená“. V nadväznosti na uvedené už len z tohto dôvodu súd výpoveď považoval za neplatný právny úkon.

1.2. Prvostupňový súd považoval z a potrebné vyjadriť sa i k ďalšiemu dôvodu jej neplatnosti. Zo skutkového vymedzenia spornej výpovede žalovanej nie je možné bez najmenších pochybností vyvodiť, že žalovaná dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e/ ZP). Uvedené možno urobiť len za splnenia podmienky, že zamestnanec bol v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny v posledných 6 mesiacoch na možnosť výpovede písomne upozornený. Z dikcie § 63 ods. 1 písm. e/ ZP tak možno podľa názoru súdu logicky vyvodiť, že zamestnávateľ môže skončiť so zamestnancom pracovný pomer pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za splnenia podmienky, že zamestnanec sa dopustí tohto menej závažného porušenia pracovnej disciplíny až potom, ako bol na možnosť výpovede v súvislosti s iným porušením pracovnej disciplíny v posledných 6 mesiacoch zamestnávateľom písomne upozornený. V danom prípade bola žalobkyňa písomne upozornená žalovanou na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny najskôr dňa 18. septembra 2013 (žalobkyňa namietala, že to bolo až 19. septembra 2013), kedy jej bolo upozornenie, datované dňom 11. septembra 2013, doručené spôsobom podľa § 38 ods. 4 veta posledná ZP. V tejto súvislosti prvoinštančný súd uviedol, že dôvody výpovede z pracovného pomeru datovanej dňom 4. decembra 2013 (ako boli uvedené v odsekoch č. 14 a č. 39 odôvodnenia jeho rozsudku) mali všetky vzniknúť pred dňom 18. septembra 2013 (v období od 13. mája 2013 do 12. septembra 2013). Na podklade uvedeného uzavrel, že vyššie spomenutá podmienka platnosti výpovede zamestnávateľa z pracovného pomeru z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny nebola v prejednávacom prípade naplnená, a preto je podľa § 61 ods. 2 ZP výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobkyni zo 4. decembra 2013 aj z tohto dôvodu neplatná.

1.3. Tretí dôvod, pre ktorý považoval prvoinštančný súd výpoveď danú žalovanou žalobkyni za neplatnú, spočíval v tom, že dôvody uvedené v žalovanou podanej výpovedi žalobkyni obstáli iba v jednom prípade (neoprávnené blokovanie peňažných prostriedkov na účte klienta), v ktorom žalovaná preukázala porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. Prvostupňový súd mal za to, že vzhľadom k podstate a intenzite pochybenia žalobkyne v danom jedinom preukázanom prípade nemožno hovoriť o opakovanom porušení pracovnej disciplíny (išlo o jeden preukázaný prípad), ani o závažnom porušení pracovnej disciplíny, ktoré by zakladalo dôvod, pre ktorý by mohla žalovaná okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou.

1.4. Vychádzajúc potom z pomeru úspechu žalobkyne v spore, priznal jej nárok na náhradu trov prvoinštančného konania v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom zo 14. novembra 2017 sp. zn. 11CoPr/4/2017 (i) zamietol vzájomnú žalobu žalovanej, ktorou sa domáhala rozhodnutia súdu, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, (ii) potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako správny a (iii) žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

2.1. Odvolací súd preskúmal rozsudok prvoinštančného súdu z hľadiska žalovanou vymedzených odvolacích dôvodov a) údajné uplynutie zákonnej lehoty na podanie výpovede a b) že výpoveď bola viazaná na dôvody, ktoré nastali pred upozornením na možnosť výpovede (bod 42 odôvodnenia napadnutého rozsudku). Mal za to, že prvoinštančný súd vykonal z hľadiska ustálenia, či žalovanou daná výpoveď žalobkyni bola doručená žalobkyni včas v súlade s § 63 ods. 4 ZP, dostatočné dokazovanie a vyhodnotil, že súd prvej inštancie dospel k správnym skutkovým zisteniam a vyvodil i správny právny záver. Prisvedčil vyslovenému záveru súdu prvej inštancie o tom, že pri výklade § 63 ods. 4 ZP sa uplatní judikatura súdov prijatá za predchádzajúcej právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov zákonom č. 65/1965 Zb. s tým, že výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom môže vyvolať v

pracovnoprávných vzťahoch sledované právne následky, len ak bola riadne doručená zamestnancovi niektorým zo spôsobov podľa § 38 ZP. V tejto súvislosti dal do pozornosti odlišenie hmotnoprávných lehôt od lehôt procesnoprávných, ktoré je potrebné pre posúdenie, či bol úkon potrebný pre zachovanie práva alebo nárokov učinенý včas. Pri hmotnoprávných lehotách totiž musí byť úkon spravidla učinенý tak, aby sa v rámci lehoty reálne dostal do dispozičnej sféry adresáta. Naproti tomu pri procesnoprávných lehotách postačí zásielku s úkonom podať pred uplynutím lehoty orgánu, ktorý má povinnosť túto adresátovi doručiť. Z tohto pohľadu potom záver vyslovený zo strany prvoinštančného súdu odkazujúci na ustálenú súdnu prax možno považovať za správny, nakoľko lehota vymedzená v § 63 ods. 4 ZP je lehotou hmotnoprávnou, teda pre posúdenie, či výpoveď bola doručená žalovanou žalobkyni včas, je rozhodný okamih doručenia výpovede žalobkyni, teda deň, kedy sa reálne dostala do jej dispozičnej sféry. Napokon ani odvolací súd nezistil, že by otázka doručenia výpovede dotknutému subjektu z hľadiska účinnosti výpovede bola v súdnej praxi rozhodovaná rozdielne.

2.2. Vzhľadom na vyššie uvedené považoval odvolací súd za nadbytočné bližšie sa zaoberať ďalšími dôvodmi, ktoré prvostupňový súd vo svojom rozhodnutí podrobne rozobral, a to i z hľadiska namietaného odvolacieho dôvodu uvedeného v žalovanej podanom odvolaní pod Sub b).

3. Proti potvrdzujúcemu výroku a výroku o trovách odvolacieho konania podala žalovaná včas prostredníctvom svojho právneho zástupcu dovolanie. Namietala porušenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, z ktorého vyvodzovala aj prípustnosť dovolania a napadnuté rozhodnutie žiadala zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodňovala tým, že v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doposiaľ nebola vyriešená otázka: „Je výpoveď zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, daná včas, ak sa v lehote dvoch mesiacov podľa § 63 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov dostane do dispozičnej sféry zamestnanca bez ohľadu na to, či sa zamestnanec s výpoveďou skutočne oboznámi?“ resp. „Považuje sa výpoveď zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, za danú v lehote dvoch mesiacov iba za predpokladu, že bola v tejto lehote zamestnancovi aj doručená?“.

3.1. Bez toho, aby sa náležite vypořiadal s námietkami žalovanej, poukázala len na skutočnosť, že odvolací súd sa stotožnil so závermi súdu prvej inštancie s tým, že zdôraznil rozdiel medzi hmotnoprávnymi a procesnými lehotami a uviedol na podporu svojich tvrdení jediné rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR z 22. decembra 1967 sp. zn. 6Cz/173/1967, publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí pod R 58/1968, ktorého záver o tom, že rozhodný deň pre vznik účinkov rozviazania pracovného pomeru je deň doručenia výpovede, sa uplatní aj na výklad ustanovení Zákonníka práce účinného od 1. apríla 2002. Žiadne iné rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (eventuálne súdov nižšej inštancie či Ústavného súdu Slovenskej republiky) odvolací súd neidentifikoval.

3.2. Namietala, že v čase vydania tohto rozhodnutia malo doručovanie úplne iný význam a diametrálne odlišný obsah a priebeh. Kritizovala preberanie zastaralých a neaktuálnych súdnych rozhodnutí, ktoré negujú progres v oblasti aplikácie práva na reálny život. Podľa názoru dovolateľky rozhodnutie R 58/1968 nemožno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu vzťahujúcu sa na prejednávany prípad, osobitne ak sa týka ustanovení iného právneho predpisu, ktorý bol zrušený ešte v roku 2002 (zákon č. 65/1965 Zb.). Odhliadnuc od toho, záver prezentovaný v tomto rozhodnutí pred vyše 50 rokmi je vzhľadom na všeobecný pokrok, aktuálne spoločenské pomery a nové sociálne fenomény neudržateľný a prekonaný. Poukázala na skutočnosť, že v súčasnosti nie je ničím výnimočným, že fyzickej osobe sa nepodarí (nemožno) doručiť písomnosť z dôvodu, že adresát je neznámy (neoznačená poštová schránka) alebo že zásielka nebola prevzatá v odbernej lehote (adresát sa na tomto mieste nezdržiava alebo zásielku neprevzal účelovo). Striktné zdržiavanie sa v mieste trvalého pobytu, resp. na oznámenej adrese a bezvýhradné preberanie zásielok je dnes skôr výnimkou ako pravidlom, ktoré platilo možno v období vydania obsolétneho R 58/1968 a následne približne do roku 1989. Žalovaná zaslala žalobkyni výpoveď poštou, keďže žalobkyňa bola v práci neprítomná pre dočasnú práceneschopnosť. Výpoveď bola datovaná dňa 4. decembra 2013 a nasledujúci deň odovzdaná na poštovú prepravu, čo nebolo medzi stranami sporné. Išlo o doporučenú zásielku 1. triedy so službou „do vlastných rúk“, t.j. s dodaním nasledujúci pracovný deň po dni podania (resp. zanechania oznámenia o uložení zásielky na pošte, ak nebol adresát zastihnutý). Výpoveď bola preto daná včas, v zákonnej dvojmesačnej lehote od zistenia dôvodu výpovede dňa 8. októbra 2013. Dovolaateľka nesúhlasila so

záverom odvolacieho súdu, podľa ktorého je pre plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle § 63 ods. 4 ZP smerodajný okamih doručenia výpovede, a to z dôvodu, že ak zamestnávateľ doručuje výpoveď poštou, nie je objektívne schopný určiť a predvídať, kedy si zamestnanec zásielku prevezme. To môže bez ďalšieho podnecovať špekulatívne a účelové konanie zamestnancov (zámerné nevyzdvihnutie zásielky z pošty), ktoré nemožno vylúčiť ani v prejednávanej veci. Zákoník práce vychádza aj z tzv. fikcie doručenia, v dôsledku čoho môže doručenie podľa § 38 ZP nastať vrátením zásielky zamestnávateľovi. V týchto prípadoch by mohlo dôjsť (bez zavinenia zamestnávateľa), k nespravodlivému zmeškaniu dvojmesačnej lehoty. Je všeobecne známou skutočnosťou, že ak nemožno zásielku adresátovi doručiť, ostáva uložená na pošte, kde si ju adresát môže vyzdvihnúť v odbernej lehote 18 dní. S poukazom na to, že ide o pomerne dlhú dobu, k účinnému doručeniu výpovede by mohlo dôjsť v konečnom dôsledku až po uplynutí zákonnej subjektívnej lehoty. Takáto situácia nastane, ak si zamestnanec prevezme zásielku v posledný deň odbernej lehoty, alebo ak sa zásielka vráti zamestnávateľovi ako nedoručiteľná. Zamestnanec, ktorému zamestnávateľ zaslal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, môže byť špekulatívne motivovaný zmať doručenie výpovede v lehote, ktorú môže dôvodne očakávať. Slovenská pošta, a.s. ako poštový podnik, zabezpečuje doručovanie zásielok každý pracovný deň najmenej jedenkrát a doručuje ich adresátovi alebo oprávnenému prijímateľovi na odovzdávacie miesta podľa adresy na zásielkach (Poštové podmienky - Všeobecná časť - vnútroštátny styk). Od adresátov na Slovensku preto možno rozumne očakávať, že si aspoň raz počas pracovného dňa preveria svoje poštové schránky. Opačný postup môže nasvedčovať nedostatočnej starostlivosti alebo dokonca dolôžnemu úmyslu. Takéto konanie (nekonanie) nemôže požívať právnu ochranu. Odvolací súd akcentuje, že pri hmotnoprávných lehotách, ktorou je nepochybne aj lehota podľa § 63 ods. 4 ZP musí byť úkon učinенý tak, aby sa v rámci lehoty dostal do dispozičnej sféry adresáta. Ide o tzv. teóriu dôjdenia, ktorá má svoj základ v ustanoveniach § 43a ods. 2 Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. (ďalej aj „OZ“) a § 45 ods. 1 OZ, ako lex generalis aj vo vzťahu k ZP (§ 1 ods. 4 ZP). Odvolací súd sa však vo svojich úvahách touto teóriou ďalej nezaoberal. V súlade s teóriou dôjdenia pôsobí prejav vôle voči prítomnej osobe - osobe priamo účastnej pri právnom úkone, ktorý realizuje druhá osoba - ihneď. Neprítomnej osobe musí prejav vôle dôjsť, nemusí jej byť fakticky doručený (adresátom prevzatý). Prejav vôle dôjde neprítomnej osobe vtedy, keď sa ocitne vo sfére, v rámci ktorej možno rozumne očakávať, že sa adresát s obsahom danej písomnosti oboznámi (môže objektívne oboznámiť). Posudzovanie situácie z objektívneho hľadiska posilňuje dobromyseľnosť i právnu istotu subjektov právnych vzťahov. K účinnému doručeniu neprítomnej osobe nie je nevyhnutné, aby sa adresát s prejavom vôle skutočne oboznámil, postačuje, že mal objektívnu možnosť oboznámiť sa s prejavom vôle (uznesenie NS SR z 28. januára 2011 sp. zn. 5Cdo/129/2010). Uvedené uznesenie bolo publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR pod č. R 27/2011 s právnou vetou „Ak sa nájomca, ktorý má byť vypratať nachádzal v situácii objektívne mu umožňujúcej prevziať jemu adresovanú zásielku obsahujúcu vyhlásenie o zabezpečení bytovej náhrady v zmysle § 712 ods. 3 Občianskeho zákonníka, o uložení ktorej bol poštou riadne upovedomený, nastali účinky doručenia tohto vyhlásenia v okamihu, kedy nevyužil možnosť oboznámiť sa s obsahom uloženej zásielky.“ Podľa dovolateľky tieto závery sú plne aplikovateľné aj pri posudzovaní splnenia povinnosti zamestnávateľa dať (nie doručiť) zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (§ 63 ods. 4 ZP). Na splnenie tejto povinnosti teda stačí, ak mal zamestnanec reálnu možnosť oboznámiť sa s výpoveďou. Moment doručenia je rozhodujúci výlučne pre právne účinky výpovede, t.j. pre jej platnosť, určenie dňa skončenia pracovného pomeru a začatie plynutia výpovednej doby. Nie je potrebné, aby výpoveď bola v tejto lehote doručená. Inak by sa neprípustne podporovalo obštrukčné konanie zamestnancov, ktorí by mohli úmyselne oddŕať prevzatie zásielky v odbernej lehote. Trvala na tom, že z dikcie § 63 ods. 4 ZP navyše priamo vyplýva, že v zákonom stanovených lehotách nie je zamestnávateľ povinný výpoveď doručiť, ale v rámci nich ju musí dať.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu navrhla dovolanie ako účelové zamietnuť a priznať jej náhradu trov konania. Súd prvej inštancie správne posúdil všetky skutočnosti, dôkladne vyhodnotil dôkazy, na základe čoho objektívne, správne a zákonne rozhodol, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo 4. decembra 2013 je neplatné. Krajský súd po preskúmaní veci dospel k správne mu záveru, že prvoinštančný súd vykonal dostatočné dokazovanie, dospel k správnym skutkovým zisteniam a vyvodil

správny právny záver a potvrdil rozsudok prvoinštančného súdu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP). Dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť. K odôvodneniu (§ 451 ods. 3 veta prvá CSP) dovolací súd uvádza nasledovné:

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a 421 CSP.

7. V preskúmvanej veci z obsahu dovolania vyplýva, že dovolateľka uplatňuje dovolací dôvod v zmysle § 432 ods. 1 CSP, t. j. že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci a prípustnosť svojho dovolania vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

8. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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 odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

9. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 1 a ods. 2 CSP).

10. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP.). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (§ 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu, je povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom a nevyvíja procesnú iniciatívu smerujúcu k doplneniu dovolania. Len v prípade, že dovolateľ správne naformuluje právnu otázku, má dovolací súd možnosť posúdiť, či ide skutočne o otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a či sa pri jej riešení odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu alebo či v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

11. Vo všeobecnosti treba považovať právne posúdenie za nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávnosť právneho posúdenia veci preto nemožno vymedziť nesprávnym či nedostatočným zistením skutkového stavu, ale len argumentáciou spochybňujúcou použitie právnej normy súdom na daný prípad, alebo jej interpretáciu, prípadne jej aplikáciu súdom na zistený skutkový stav.

12. Aby na základe dovolania podaného podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v

ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (2Cdo/203/2016, 3Cdo/216/2017, 4Cdo/64/2018, 6Cdo/113/2017, 7Cdo/95/2017 a 8Cdo/95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania. Pritom sama polemika dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia nezodpovedajú kritériu danému týmto ustanovením (1Cdo/51/2017, 2Cdo/71/2018, 3Cdo/172/2018, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 6Cdo/128/2017, 7Cdo/99/2018, 8Cdo/169/2018).

13. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka „právna“ (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnú (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnú (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní; právne otázky dovolateľom v dovolaní nenastolené a nepomenované, nemajú relevanciu z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia.

14. Otázkou relevantnou v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP je právna otázka, ktorá ešte nebola riešená dovolacími senátmi najvyššieho súdu, takže vo vzťahu k nej sa ani nemohla vytvoriť a ustáliť rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Ak procesná strana vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia, musí predovšetkým : a/ preukázať, že rozhodnutie odvolacieho súdu závisí od vyriešenia tejto právnej otázky, b/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, c/ podať svoje vysvetlenie, ako mala byť táto otázka správne riešená.

15. Dovovateľka v dovolaní sformulovala právnu otázku z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, ktorá - podľa jej názoru - v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola vyriešená, nasledovne:

„Je výpoveď zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, daná včas, ak sa v lehote dvoch mesiacov podľa § 63 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov dostane do dispozičnej sféry zamestnanca bez ohľadu na to, či sa zamestnanec s výpoveďou skutočne oboznámi?“

Otázku dovolateľka parafrázuje aj nasledovne: „Považuje sa výpoveď zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, za danú v lehote dvoch mesiacov iba za predpokladu, že bola v tejto lehote zamestnancovi aj doručená?“

16. V dovolaní žalovaná vysvetľuje svoju predstavu, podľa ktorej by mala byť uvedená otázka správne riešená tak, že moment doručenia je rozhodujúci výlučne pre právne účinky výpovede, t.j. pre jej platnosť, určenie dňa skončenia pracovného pomeru a začatie plynutia výpovednej doby. Nie je potrebné, aby výpoveď bola v tejto lehote doručená, postačuje, že zamestnávateľ v tejto lehote výpoveď zamestnancovi dá. Nesúhlasila so záverom odvolacieho súdu, podľa ktorého je pre plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle § 63 ods. 4 ZP smerodajný okamih doručenia výpovede, a to z dôvodu, že ak zamestnávateľ doručuje výpoveď poštou, nie je objektívne schopný určiť a predvídať, kedy si zamestnanec zásielku prevezme. Odvolací súd akcentoval, že pri hmotnoprávných lehotách, ktorou je nepochybne aj lehota podľa § 63 ods. 4 ZP, musí byť úkon učinенý tak, aby sa v rámci lehoty dostal do dispozičnej sféry adresáta. Opisuje tzv. teóriu dôjdenia, ktorá má svoj základ v ustanoveniach § 43a ods. 2 OZ a § 45 ods. 1 OZ, ako lex generalis aj vo vzťahu k ZP.

17. V časti dovolania, v ktorej je potrebné zdôvodnením preukázať, že rozhodnutie odvolacieho súdu závisí od vyriešenia naformulovanej právnej otázky, sa dovolateľka snažila vyvrátiť aplikovateľnosť rozhodnutia R 58/1968 (6Cz/173/1967), na ktoré poukázali sudy vo svojich rozhodnutiach. Dôvodila, že v čase vydania tohto rozhodnutia malo doručovanie úplne iný význam a diametrálne odlišný obsah a priebeh. Kritizovala preberanie zastaralých a neaktuálnych súdnych rozhodnutí, ktoré neguje progres v oblasti aplikácie práva na reálny život. Podľa názoru dovolateľky rozhodnutie R 58/1968 nemožno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu vzťahujúcu sa na prejednávany prípad, osobitne ak sa týka ustanovení iného právneho predpisu, ktorý bol zrušený ešte v roku 2002 (zákon č.

65/1965 Zb.). Odhliadnuc od toho, záver prezentovaný v tomto rozhodnutí pred vyše 50 rokmi je vzhľadom na všeobecný pokrok, aktuálne spoločenské pomery a nové sociálne fenomény neudržateľný a prekonaný. Naopak za aplikovateľný považovala názor vyslovený neskôr najvyšším súdom v uznesení z 28. januára 2011 sp. zn. 5Cdo/129/2010, podľa ktorého k účinnému doručeniu neprítomnej osobe nie je nevyhnutné, aby sa adresát s prejavom vôle skutočne oboznámil, postačuje, že mal objektívnu možnosť oboznámiť sa s ním. Uvedené uznesenie bolo publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR pod č. R 27/2011 s právnou vetou „Ak sa nájomca, ktorý má byť vypratať nachádzal v situácii objektívne mu umožňujúcej prevziať jemu adresovanú zásielku obsahujúcu vyhlásenie o zabezpečení bytovej náhrady v zmysle § 712 ods. 3 Občianskeho zákonníka, o uložení ktorej bol poštou riadne upovedomený, nastali účinky doručenia tohto vyhlásenia v okamihu, kedy nevyužil možnosť oboznámiť sa s obsahom uloženej zásielky." Podľa dovolateľky tieto závery sú plne aplikovateľné aj pri posudzovaní splnenia povinnosti zamestnávateľa dať (nie doručiť) zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (§ 63 ods. 4 ZP). Na splnenie tejto povinnosti teda stačí, ak mal zamestnanec reálnu možnosť oboznámiť sa s výpoveďou.

18. Podľa § 38 ods. 1, 2 a 4 a tiež aj § 70 ZP, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk". Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

18.1. Pokiaľ ide o doručovanie písomností zamestnávateľa zamestnancovi, výslovne sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa doručovať písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovného pomeru do vlastných rúk zamestnanca, a to buď osobným doručením zamestnávateľom priamo zamestnancovi, alebo odovzdaním písomnosti na poštovú prepravu.

18.2. Podľa § 61 ods. 1 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

19. Výpoveď ako aj prípadné odvolanie výpovede a súhlas s odvolaním výpovede musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk, pretože ide o písomnosti, týkajúce sa skončenia pracovného pomeru. Na rozdiel od dohody výpoveď je jednostranný adresovaný právny úkon, ktorý nadobúda právne účinky doručením druhému účastníkovi bez ohľadu na jeho vôľu. Účinky doručenia výpovede vo vzťahu k začatiu plynutia výpovednej doby dovolateľka nespochybnila. Žiadala ale zachovanie miery spravodlivosti vo vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa tým, že by sa pripustil výklad § 63 ods. 4 ZP v prospech zamestnávateľa, a teda aby postačilo danie výpovede na rozdiel od doručenia výpovede. V tomto prípade však nie je možné so zákonom vyjednávať. Doručenie výpovede má svoj podstatný význam nielen z hľadiska plynutia výpovednej doby, ale aj z hľadiska splnenia ďalších zákonných podmienok súvisiacich so skončením pracovného pomeru, ktoré podmienky nemožno špekulatívne prispôsobiť situácii podľa potreby a poprieť tak zákonné princípy, na ktorých „de lege lata" stojí aplikácia pracovnoprávných predpisov.

20. Podľa § 63 ods. 1 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov vymedzených

v tomto ustanovení pod písm. a/ až e/ ZP. Podľa ods. 4 tohto ustanovenia pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

21. Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, musí mať preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže uplatniť tento výpovedný dôvod iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (tzv. subjektívna lehota), najneskôr do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (tzv. objektívna lehota). Ak sa zamestnávateľ dozvedel o porušení pracovnej disciplíny, tento dôvod musí uplatniť do dvoch mesiacov, ktorá lehota objektívne uplynie prvým rokom po dátume vzniku tohto dôvodu. Uvedené lehoty majú prekluzívny charakter, teda po ich márnom uplynutí nemôže zamestnávateľ uplatniť uvedený výpovedný dôvod. Pre plynutie prekluzívnej lehoty je smerodajný okamih doručenia výpovede.

22. Je nesporné, že lehota uvedená v citovanom ustanovení § 63 ods. 4 ZP je lehotou hmotnoprávnou. Na to, aby bola dodržaná lehota, ustanovená hmotným právom, je potrebné, aby ku skutočnosti, ktorej sa plynutie lehoty týka, došlo najneskoršie posledný deň zákonom stanovenej tejto dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Z § 61 ods. 1 ZP vyplýva, že podmienkou platnosti výpovede je aj jej doručenie a vychádzajúc z § 38 ods. 1 ZP musí ísť o doručenie do vlastných rúk.

23. Zákoník práce kogentným spôsobom upravuje, ktoré druhy písomností je nevyhnutné doručovať zamestnancovi do vlastných rúk. Ide o taxatívny výpočet prípadov, v ktorých Zákoník práce vyžaduje spôsob doručovania písomností nielen pre oblasť pracovného pomeru, ale aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovnoprávných vzťahov. Písomnosti, ktoré sú vymenované v § 38 ods. 1 ZP, musia byť doručené do vlastných rúk a len za predpokladu, že takýto spôsob doručenia prostredníctvom zamestnávateľa „do vlastných rúk“ nie je možný, možno doručiť písomnosť prostredníctvom poštového podniku ako doporučenú zásielku. Zákoník práce pritom vychádza z prednosti priameho doručovania, t.j. na pracovisku, v byte alebo kdekoľvek je zamestnanec zastihnutý v pracovnom čase, ale aj mimo pracovného času.

24. Dovolateľka predovšetkým argumentuje neaplikovateľnosťou rozhodnutia R 58/1968 na daný prípad z dôvodu, že sa týka už zrušeného právneho predpisu a vzhľadom na zmenu zákona a značného časového odstupu o d vtedajšieho rozhodnutia je u ť pre súčasnosť uvedené rozhodnutie podľa nej nepoužiteľné. Tu je namieste porovnanie právneho základu pracovného práva, z ktorého vychádza spomínané rozhodnutie s rozhodnutím napadnutým dovolaním.

24.1. Podľa § 44 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce, účinného v čase prijatia rozhodnutia Najvyšším súdom ČSSR R 58/1968, výpoveďou môžu rozviazať pracovný pomer organizácia i pracovník. Výpoveď sa musí dať písomne a doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatná. Podľa § 46 ods 3 tohto zákona pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, môže dať organizácia pracovníkovi výpoveď len do jedného mesiaca odo dňa, keď dôvod výpovede zistila, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

24.2. Podľa § 61 ods. 1 ZP, účinného v rozhodnom čase, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa § 63 ods. 4 tohto zákona pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa , keď dôvod výpovede vznikol.

24.3. Špeciálna úprava doručovania v pracovnoprávných vzťahoch bola zavedená novelou zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce č. 153/1969 Zb. účinnou od 1. januára 1970 a bola zakotvená do § 266a, v zmysle ktorej úpravy (1) písomnosti organizácie týkajúce sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a zániku povinností pracovníka vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ako aj rozhodnutia o

uložení kárneho opatrenia musia byť doručené pracovníkovi do vlastných rúk. To platí obdobne o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Písomnosti sa pracovníkovi doručujú na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý; ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou. (2) Písomnosti doručované poštou organizácia zasiela na poslednú adresu pracovníka, ktorá je jej známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk“. (3) Povinnosť organizácie doručiť písomnosť sa splní, len čo pracovník písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila odosielajúcej organizácii ako nedoručiteľnú a pracovník svojím konaním doručenie písomnosti zmaril. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak pracovník prijatie písomnosti odmietne.

24.4. Právna úprava bola s neskoršími kozmetickými úpravami prevzatá aj do novej zákonnej úpravy. V porovnaní s aktuálnou úpravou v Zákonníku práce v § 38 (viď bod 18) výpoveď ako aj prípadné odvolanie výpovede a súhlas s odvolaním výpovede musia byť naďalej zamestnancovi doručené do vlastných rúk, keďže ide o písomnosti, týkajúce sa skončenia pracovného pomeru.

24.5. V priebehu účinnosti pôvodného Zákonníka práce (č. 65/1965 Zb.) došlo 1. januára 1989 k ďalšej významnej novelizácii prostredníctvom zákona č. 188/1988 Zb., na základe ktorej bola predĺžená lehota na podanie výpovede z jedného mesiaca na dva mesiace odo dňa, keď sa o dôvode výpovede zamestnávateľ dozvedel. Predĺžením lehoty došlo k rozšíreniu práva zamestnávateľa reagovať na zistený skutkový stav spôsobený porušením pracovnej disciplíny zamestnanca. Dvojmesačnú lehotu následne prevzal do svojej úpravy aj nasledujúci Zákonník práce č. 311/2001 Z. z., pričom dĺžka lehoty zostala v platnosti dodnes. Vzhľadom na to, že došlo k prevzatíu právnej úpravy aj do nasledujúceho právneho predpisu, ani zmena lehoty potom nič nezmenila na aplikovateľnosti rozhodnutia R 58/1968, vydaného za účinnosti pôvodného Zákonníka práce, na súčasný stav. Skutočnosť, že právna úprava doručovania bola do pôvodného Zákonníka práce z roku 1965 inkorporovaná až od roku 1970, teda po vydaní rozhodnutia R 58/1968, nič nemení na zásadnom výkladovom význame rozhodnutia, keďže aplikačná prax bola dodatočne podporená aj s ňou súladným zákonným ustanovením. Niet potom pochyb, že zmena právnej úpravy predpisu (spočívajúca takmer len v zmene číselného označenia predpisu) nemôže mať za následok neaplikovateľnosť rozhodnutia prijatého za pôvodnej právnej úpravy, keď účel a koncepcia dotknutých ustanovení zostala významovo nezmenená. Nedošlo teda k zásadnej zmene predpisov, ktorá by odôvodňovala potrebu prispôsobiť judikatúru týmto zmenám.

25. Z obsahu rozhodnutia R 58/1968 vyplýva, že išlo o obdobnú situáciu porovnateľnú s okolnosťami tejto dovolacej veci, keď sa v nej žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, danej žalovaným k 31. januáru 1967 podľa § 46 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce platného v tom čase z dôvodu, že v jej práci boli zistené také nedostatky, ktoré by oprávňovali žalovaného rozviazať pracovný pomer okamžitým zrušením podľa § 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a domáhala sa tiež náhrady mzdy. Okresný súd v Trnave v tejto veci zamietol žalobu a dospel k záveru, že žalovaný sa dozvedel o výsledkoch previerky hospodárenia žalobkyne pri prejednávaní prípadu dňa 26. septembra 1966 a výpoveď dal žalobkyni 25. októbra 1966. Usúdil, že dodržal jednomesačnú lehotu na danie výpovede podľa § 46 ods. 3 vtedajšieho Zákonníka práce. Krajský súd v Bratislave zrušil rozsudok za účelom doplnenia dokazovania, pričom sa stotožnil so skutočnosťou, že jednomesačná lehota bola podľa jeho názoru dodržaná. Dovolací súd následne vyslovil porušenie zákona Krajským súdom v Bratislave v časti, v ktorej považoval jednomesačnú lehotu za dodržanú. Ustálil, že skončenie pracovného pomeru ako jednostranným adresovaným právnym úkonom zamestnávateľa, ktorým chce dosiahnuť skončenie pracovného pomeru vyžaduje, aby bol tento úkon urobený nie len v písomnej forme, ale aby sa o ňom druhý účastník aj dozvedel (aby mu bol teda doručený) a až od okamihu doručenia výpovede nastanú právne účinky rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, až doručením písomnej výpovede adresátovi bol jednostranný prejav vôle urobený voči druhému účastníkovi pracovného pomeru.

25.1. V zmysle uznesenia najvyššieho súdu z 24. januára 2018 sp. zn. 6Cdo/29/2017, publikovanom v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR č. 8/2018 pod označením R 71/2018 „do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov,

ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II. a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986."

25.2. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR z 22. decembra 1967 sp. zn. 6Cz/173/1967, publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 6/1968 (R 58/1968), na ktoré poukázal už súd prvej inštancie, je rozhodnutím, ktoré sa v zmysle ustálených záverov najvyššieho súdu považuje za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu.

25.3. Z jeho obsahu nemožno vyhodnotiť, že by bolo neaplikovateľné na súčasnú dobu a rovnako ho z aplikácie nevylučuje ani vyššie spomenutá zmena zákona. Z uvedeného je potom zrejmé, že niet pochybnosti o tom, že rozhodnutie R 58/1968 naďalej predstavuje ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu a odpovedá aj na otázky položené dovolateľkou v dovolaní. Pokiaľ žalovaná poukazovala na anachronizmus tohto rozhodnutia a na súčasné trendy v oblasti (aj) pracovného práva, treba uviesť, že tento druh kritiky má povahu názoru „de lege ferenda", ktorý môže mať svoj význam v oblasti zákonodárstva, ale nie v súdoaplikačnej praxi všeobecných súdov.

25.4. V neposlednom rade najvyšší súd dodáva, že analýzou rozhodnutí najvyššieho súdu bolo zistené, že doposiaľ vydaná judikatúra dovolacieho súdu reprezentujúca ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu nebola - pracovnoprávných vzťahoch, ktoré sú predmetom tohto konania - prekonaná.

26. Dovolací súd po preskúmaní veci konštatuje, že ani po zmene právnej úpravy výpovede danej z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny nie je možné pri výklade a aplikácii § 63 ods. 4 ZP dospieť k záveru, že pre zachovanie dvojmesačnej prekluzívnej hmotnoprávnej lehoty, uvedenej v tomto ustanovení, postačuje, aby sa písomná výpoveď iba „dostala" do sféry dispozície zamestnanca. Naďalej platí, že ak sa výpoveď doručuje poštou, musí mu byť doručená do vlastných rúk, a jej účinky nastanú až momentom doručenia, resp. vrátením nedoručenej zásielky (zhodne s R 58/1968).

26.1. Nie je potom správny predpoklad tvrdný dovolateľkou, že v okolnostiach posudzovanej veci je dovolanie prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, keďže neplatí, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá nebola v rozhodovacej praxi vyriešená.

27. K dovolaciemu argumentu dovolateľky o vhodnosti aplikovať na nastolenú otázku súvisiacu s doručovaním výpovede zamestnancovi uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/129/2010 (publikované v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 3/2011 pod č. R 27/2011) je potrebné uviesť, že ňou odkazované rozhodnutie sa týka bytových náhrad a povinnosti nájomcu vypratať byt. Na rozdiel od okolností riešených v uvedenom rozhodnutí je potrebné pripomenúť, že Zákonník práce vo svojom ustanovení § 38 a § 61 ods. 1 definuje pomerne presne a zrozumiteľne, ako vníma pojem doručenie a tieto ustanovenia nemožno prehliadať so zámerom zvýhodniť zamestnávateľa, resp. znevýhodniť zamestnanca v takej významnej situácii, akou ukončenie pracovného pomeru bezpochyby je. Výklad doručenia výpovede, ktorý by s a priechil ustanoveniam § 38 a § 61 ods. 1 ZP, by „de lege lata" predstavoval neprípustný zásah do práv zamestnanca vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov. Vzhľadom na to, že pracovnoprávne predpisy majú špecifickú úpravu, v zmysle ktorej vyžadujú doručenie „do vlastných rúk", nemožno zamieňať podmienku prevzatia písomnosti (§ 38 ods. 4 ZP) s objektívnym hľadiskom teórie dôjdenia do sféry adresáta tým, že má možnosť písomnosť prevziať a oboznámiť sa s ňou (§ 45 ods. 1 OZ). Z dôvodu, že R 27/2011 sa netýka právnej otázky v špecifickej situácii doručovania v pracovnoprávnom prostredí, nie je toto rozhodnutie na tento prípad aplikovateľné. K uvedenému sa prikláňa aj rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/218/2007, v zmysle ktorého právne dôsledky doručenia podľa § 38 ods. 1 ZP v spojení s § 70 ZP vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom prevzatia písomnosti (do vlastných rúk) zamestnancom, a to bez ohľadu na uskutočnený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom poštového podniku).

28. Nakoľko dovolací súd pri rozhodovaní vychádza len z dôvodov uplatnených a naformulovaných dovolateľkou, ktorými je viazaný (§ 440 CSP), a keďže dovolateľkou naformulovaná právna otázka bola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená, nenaplnila dôvod prípustnosti v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, preto bolo potrebné jej dovolanie ako neprípustné odmietnuť podľa § 447 písm. c/ CSP.

29. Najvyšší súd rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania o dovolaní neodôvodňuje (§ 451 ods. 3

veta druhá CSP).

30. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.