



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Ľubora Šeba a JUDr. Milana Deáka, v právnej veci žalobcu **PaedDr. J. L.**, bývajúceho v H., zastúpeného Mgr. P. B., advokátom v B., proti žalovanému **C., a.s., S.**, o **určenie, že pracovný pomer trvá a o náhradu mzdy s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Trnava pod sp.zn. 14 C 379/2000, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo 17. októbra 2007 sp.zn. 24 Co 18/2007, rozhodol

t a k t o :

Dovolanie žalobcu **z a m i e t a .**

Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e

Žalobou podanou na Okresný súd Trnava sa žalobca (po úprave žalobného petitu) domáhal určenia, že jeho pracovný pomer uzavretý so žalovaným odo dňa 5. mája 2000 trvá a zároveň si uplatňoval náhradu mzdy 1 112 931,-- Sk (36 942,54 EUR), náhradu poplatkov – odvodov vo výške 4 957,-- Sk (164,54 EUR), trovy konania 500,-- Sk (16,60 EUR) a náhradu poplatku za právnu pomoc 1 500,-- Sk (49,79 EUR), ako aj príslušné (nešpecifikované) úroky z omeškania.

Okresný súd Trnava (v poradí druhým rozhodnutím) medzitýmnym rozsudkom z 30. júna 2005 č.k. 14 C 379/00-317 v spojení s dopĺňacím rozsudkom zo 4. decembra 2006

č.k. 14 C 379/2000-392 určil, že pracovný pomer uzavretý medzi žalobcom a žalovaným odo dňa 5. mája 2000 trval, a trval do 16. októbra 2000. Vo zvyšku čo do dlhšieho trvania pracovného pomeru žalobu zamietol. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že prechádzajúci pracovný pomer žalobcu bol skončený výpoveďou zo strany žalovaného, avšak zo strany žalobcu táto výpoveď z pracovného pomeru nebola napadnutá žalobou na súde. Výpovedná lehota mala žalobcovi uplynúť 31. marca 2000, avšak v tom čase bol žalobca práceneschopný a keďže práceneschopnosť u žalobcu trvala jeden mesiac, tak sa výpovedná lehota predĺžila do 5. mája 2000. V dôsledku zlého výpočtu plynutia výpovednej lehoty žalovaným, tento umožnil žalobcovi pracovať až do 16. októbra 2000. Žalovaný umožnil žalobcovi od 5. mája 2000 do 16. októbra 2000 pracovať, ale nie s úmyslom naďalej ho zamestnávať, ale s úmyslom zamestnať ho len do uplynutia zle vypočítanej výpovednej doby, t.j. do 16. októbra 2000.

Krajský súd v Trnave na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 17. októbra 2007 sp.zn. 24 Co 18/2007 napadnuté rozsudky súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu v časti o určenie vzniku nového pracovného pomeru medzi účastníkmi dňom 5. mája 2000 a jeho trvania zamietol. Rozhodnutie odôvodnil tým, že po zopakovaní a doplnení dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa, na rozdiel od tohto pri riešení spornej otázky medzi účastníkmi, či medzi nimi vznikol konkludentne 5. mája 2000 nový pracovný pomer, prípadne dokedy trval, dospel k odlišnému právnemu záveru vysloviac názor, že v súvislosti so vznikom a trvaním tohto pracovného pomeru žalobca neunesol dôkazné bremeno, keď nepreukázal jasný a zrozumiteľný prejav vôle na strane žalovaného po dátume 5. mája 2000 nepretržite žalobcu zamestnávať v riadnom pracovnom pomere. Poukázal na to, že aj keď pracovná zmluva má mať v zmysle Zákonníka práce písomnú formu, nedostatok písomnej formy nespôsobuje jej neplatnosť a v zmysle právnej praxe sa pripúšťa uzavrieť pracovný pomer aj konkludentne. V takom prípade však musí byť právny úkon jasný, jednoznačný a zrozumiteľný a musí byť z neho zrejmá vôľa oboch zúčastnených strán uzavrieť pracovný pomer. V konkrétnom prípade absentuje náležitosť vôle (sloboda a vážnosť), kde vôľa je vážna a konajúci chcel vyvolať právne následky spojené s jeho úkonom. Takáto vôľa zo strany žalovaného zistená nebola a chýbajú aj náležitosti prejavu vôle, ktorými sú zrozumiteľnosť a určitosť, ktorá po 5. máji 2000 v danom prípade zjavne absentuje, lebo žalobca bol odvolaný z funkcie personálneho riaditeľa, funkciu referenta neprijal, následne mu bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, jeho predchádzajúca funkcia bola obsadená a preto nie je ani zrejmé, na akú funkciu mal vzniknúť žalobcovi pracovný pomer a s akým obsahom pracovnej náplne. Takáto

vôľa absentovala aj na strane samotného žalobcu, ktorý len využil inú interpretáciu žalovaného pri posudzovaní započítania ochrannej doby do plynutia výpovednej lehoty a omyl žalovaného interpretuje ako konkludentný prejav žalovaného so vznikom nového pracovného pomeru. Omyl žalovaného, ktorým bolo umožnené žalobcovi pracovať do 16. októbra 2000 išiel na ťarchu žalovaného, ktorý vyplácal žalobcu až do tohto dňa, avšak úmysel žalovaného zamestnať žalobcu od 5. mája 2000 v novom pracovnom pomere v žiadnom prípade preukázaný nebol.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal z dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p. dovolanie žalobca a navrhol ho zrušiť. V odôvodnení dovolania odvolaciemu súdu vytkol, že jednostranne a v prospech žalovaného argumentuje nedostatkom vôle zo strany žalovaného pokračovať v pracovnom pomere, odvolávajúc sa na § 240 a § 244 Zákonníka práce, pričom však opomenul § 243 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý je modifikovaný v prospech zamestnanca, a takisto úplne opomenul vôľu žalobcu v pracovnom pomere pokračovať, čo preukazoval počas celej doby jeho trvania od 5. mája 2000. Omyl zamestnávateľa pri výpočte plynutia výpovednej doby nemôže byť na ujmu zamestnanca. Žalobca konal v dobrej viere, že nový pracovný pomer vznikol od 6. mája 2000 na dobu neurčitú. Poukázal aj na nesprávnosť argumentácie odvolacieho súdu ustanovením § 32 ods. 1 Zákonníka práce.

Žalovaný sa k dovolaniu nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie bolo podané účastníkom konania v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie dovolateľa nie je dôvodné.

V zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež tzv. inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne

rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 veta druhá O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z vád vymenovaných v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z vád uvedených v § 237 písm.a/ až g/ O.s.p. Dovolateľ žiadnu z týchto vád v dovolaní nenamietal a ani existencia tejto vady nevyšla v dovolacom konaní najavo.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od vád taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Ani vadu tejto povahy dovolateľ nenamietal.

Dovolateľ namieta, že zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p.). Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

V preskúmvanej veci skutkové zistenia, z ktorých pri svojom rozhodnutí vychádzal odvolací súd, a sú opísané v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, sú postačujúce aj pre rozhodnutie dovolacieho súdu. Z obsahu spisu tak potom vyplýva, že medzi účastníkmi spornou zostala otázka, či medzi nimi vznikol 5. mája 2000 konkludentne nový pracovný pomer na dobu neurčitú, pričom pri riešení tejto otázky odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi 5. mája 2000 nový pracovný pomer nevznikol, ani netrvá. S takýmto právnym záverom odvolacieho súdu sa stotožňuje aj dovolací súd.

Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce (v znení platnom v rozhodnom čase) právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci

k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú.

Prejav vôle môže sa urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť (§ 240 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce).

Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia.

Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu (§ 244 ods. 1 Zákonníka práce).

Ako uvádza aj odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia, nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy v zmysle Zákonníka práce nie je sankcionované jej neplatnosťou; nie je vylúčená možnosť uzavrieť pracovný pomer i konkludentne. Aj konkludentný právny úkon však musí spĺňať zákonom ustanovené náležitosti, ktoré determinujú platnosť prejavu vôle smerujúceho k vzniku, zmene alebo zániku práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Neplatný je právny úkon, ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určite alebo zrozumiteľne (§ 242 ods. 1 písm.b/ citovaného Zákonníka práce). Významovo je toto ustanovenie zhodné s ustanovením § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Ťažiskom pre posúdenie, či ide o právny úkon, je prejav vôle, pričom musí jestvovať jednota vôle a jej prejavu. Existencia vôle (ako psychického vzťahu konajúcej fyzickej osoby k zamýšľanému následku tohto konania) sa musí skúmať (bez ohľadu na konajúcu osobu) vždy konkrétne, pričom východiskom sú objektívne okolnosti, za ktorých došlo k prejavu vôle. Základnými náležitosťami vôle sú sloboda a vážnosť, pričom vážnosť vôle súvisí s tým, že sa zdanlivo prejavuje vôľou, ktorá v skutočnosti neexistuje, resp. síce existuje, avšak v inej kvalite, než to ukazuje jej prejav. V takomto prípade dôkazné bremeno, pokiaľ ide o nevážnosť vôle, zaťažuje toho, kto konal bez atribútu vážnosti. Dôkazná povinnosť

a dôkazné bremeno sa týkajú skutkovej okolnosti vzťahujúcej sa na to, že adresát nevážneho úkonu aspoň mohol pochopiť (aj keď nepochopil), že chyba vážnosť ako základná náležitosť vôle.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného rozboru to potom v prejednávanej veci znamená, že ku konkludentnému vzniku nového pracovného pomeru na dobu neurčitú medzi účastníkmi konania by došlo len za predpokladu, že by prejav vôle oboch účastníkov skutočne smeroval k vzniku nového pracovného pomeru od 5. mája 2000. V danom prípade však možno s určitosťou konštatovať, že (minimálne) na strane žalovaného absentovala vôľa uzavrieť so žalobcom nový pracovný pomer. Nesporne totiž konanie žalovaného viedlo výlučne ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom na základe platnej výpovede podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce, doručenej mu 17. decembra 1999, uplynutím výpovednej doby. Táto by bola žalobcovi uplynula 31. marca 2000, no v dôsledku opakovanej práceneschopnosti žalobcu počas plynutia výpovednej doby jej koniec pripadol na 4. mája 2000. Fakt, že žalovaný aj po tomto (posledne uvedenom) dátume umožnil žalobcovi vstup na pracovisko (s tým, že mal žalobca pracovať na formálne pridelenej pracovnej úlohe – vypracovať katalóg pracovných miest), a to až do 16. októbra 2000, bol ovplyvnený výhradne mylným zápočtom ochrannej doby do plynutia výpovednej doby, ktorú skutočnosť sa v podstate snažil využiť žalobca vo svoj prospech, hoci ako bývalý zamestnanec žalovaného, dlhoročne pôsobiaci vo funkcii personálneho riaditeľa, zo sledu jemu adresovaných jednotlivých úkonov žalovaného tesne predchádzajúcich tak doručeniu mu výpovede z pracovného pomeru ako aj po jej doručení (bližšie opísaných v odôvodnení napadnutého rozsudku), minimálne mohol vedieť, že po skončení pracovného pomeru na základe vyššie uvedenej výpovede žalovaný nemá záujem uzavrieť s ním vzápní nový pracovný pomer, čo sa v konečnom dôsledku (mimo iného) prejavilo i v konaní samotného žalobcu (na čo správne poukázal aj odvolací súd), ktorý si pred skončením pracovného pomeru (počas výpovednej doby) u žalovaného aktívne hľadal nové zamestnanie, za účelom čoho čerpal aj pracovné voľno s náhradou mzdy, ktorá skutočnosť v konaní bola preukázaná. Za takejto situácie teda žalovaný svojím konaním vo vzťahu k žalobcovi v období od 5. mája 2000 do 16. októbra 2000 žalobcovi nespôsobil žiadnu ujmu a v tejto súvislosti poukázanie žalobcu v dovolaní na § 243 ods. 4 Zákonníka práce je v danom prípade bez právneho významu.

Preto dovolací súd dovolanie žalobcu proti rozsudku odvolacieho súdu zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V dovolacom konaní úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania proti žalobcovi, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 2 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Nakoľko však úspešnému žalovanému v tomto konaní žiadne trovy nevznikli, dovolací súd mu náhradu trov dovolacieho konania nepriznal.

P o u ě n í e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 30. apríla 2009

JUDr. Jana Bajánková, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová

