

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **Mgr. E.** bývajúcej v H., zastúpenej JUDr. P., advokátom v T., proti žalovanej **Základnej škole v N.**, Ul. J., zastúpenej Mgr. E., advokátkou v D., **o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. 18 C 22/2005, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo 7. mája 2008 sp. zn. 5 Co 294/2007, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Trenčíne zo 7. mája 2008 sp. zn. 5 Co 294/2007 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e :

Žalobou podanou na Okresnom súde Trenčín 31. januára 2005 domáhala sa žalobkyňa, aby súd určil, že je neplatná výpoveď z pracovného pomeru, ktorú jej dala žalovaná listom z 24. augusta 2004. Tvrdila, že prestať splňať požiadavku výkonu funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z. by mohla len v prípade, ak by do funkcie bola zákonným spôsobom vymenovaná, čo však u nej splnené nebolo, keďže jej pracovný pomer so žalovanou vznikol na základe pracovnej zmluvy z 1. januára 2002; preto úkony žalovanej – odvolanie z funkcie z 9. júla 2004 a naň nadväzujúca výpoveď z 24. augusta 2004 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce sú absolútne neplatné.

Okresný súd Trenčín (súd prvého stupňa) rozsudkom z 28. septembra 2005 č. k. 18 C 22/2005 – 41 určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovanej z 24. augusta 2004 je neplatná. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania 5 216 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že pracovný pomer žalobkyne ako zástupkyne riaditeľky Základnej školy v N. bol založený pracovnou

zmluvou, nie vymenovaním, preto nebolo možné žalobkyňu z jej funkcie platne odvolať a žiaden platný právny predpis v čase dania výpovede neukladal osobám ustanoveným do vedúcich funkcií pracovnou zmluvou povinnosť podrobiť sa výberovému konaniu; použitý výpovedný dôvod nebol preto daný a predmetná výpoveď je neplatnou. Za účelové označil tvrdenie žalovanej o skončení pracovného pomeru na základe žiadosti žalobkyne 14. novembra 2004, keďže dospel k záveru, že k skončeniu pracovného pomeru dohodou nedošlo; poukázal na to, že žalobkyňa so žalovanou pracovný pomer nechcela ukončiť dohodou, čo výslovne uviedla na návrhu dohody o rozviazaní pracovného pomeru. Výrok o náhrade trov konania oprel o ustanovenie § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Trenčíne (odvolací súd) na odvolanie žalovanej rozsudkom zo 7. mája 2008 sp. zn. 5 Co 294/2007 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu zamietol. Žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanej náhradu trov konania 15. 002 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Odvolací súd na rozdiel od súdu prvého stupňa v rámci vykonaného dokazovania dospel k záveru, že pracovný pomer žalobkyne skončil 14. novembra 2004 na základe dohody účastníkov konania. Z tohto záveru potom vyvodil, že u žalobkyni chýba naliehavý právny záujem na určení neplatnosti výpovede zo strany žalovanej, keďže pracovný pomer neskončil výpoveďou, ale dohodou sporných strán. Pre uvedený nedostatok naliehavého právneho záujmu na strane žalobkyne na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z 24. augusta 2004 (§ 80 písm. c/ O.s.p.) zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a žalobu ako nedôvodnú zamietol. Výrok o náhrade trov konania odôvodil aplikáciou § 224 ods. 1, 2 v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podala včas dovolanie žalobkyňa. Navrhla, aby dovolací súd zrušil napadnutý rozsudok a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Namietala právny záver odvolacieho súdu, na ktorom založil svoj zmeňujúci rozsudok. Nesúhlasila s odvolacím súdom predovšetkým v tom, že k skončeniu pracovného pomeru medzi ňou a žalovanou došlo dohodou účastníčok o skončení pracovného pomeru a že žaloba o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru sa tak stala bezpredmetnou. Uviedla, že písomnosť s označením „Dohoda o skončení pracovného pomeru“ zo 14. novembra 2004 nemôže svedčiť o dohode o skončení pracovného pomeru, nakoľko na tejto je z jej strany dopísané „Môj prac. pomer na základe výpovede Vami danou končí 30. 11. 04. Z dôvodu nástupu na nové pracovisko končím u Vás dňa 14. 11. 04. Nesúhlasím s termínom Dohoda o skončení pracovného pomeru“. Podľa nej ide o pseudodohodu s absenciou slobodnej vôle,

pričom po formálnej stránke sa písomnosť vyznačuje neurčitosťou a takéto skončenie pracovného pomeru je aj rozporné s dobrými mravmi; odvolací súd tak oprel svoje rozhodnutie o absolútne neplatný právny úkon, hoci k tejto neplatnosti mal v rámci riešenia predbežnej otázky prihliadnuť ex offio.

Žalovaná navrhla zamietnuť dovolanie žalobkyne. Uviedla, že v konaní bol na základe prejavu vôle oboch strán preukázaný úmysel a vôľa oboch účastníčok skončiť pracovný pomer k 14. novembru 2004; pracovný pomer žalobkyni teda v skutočnosti skončil z iného dôvodu ako výpoveďou a to pred uplynutím výpovednej doby; tým sa anuluje účel právnej ochrany priznanej Zákonníkom práce, lebo skončením pracovného pomeru pred uplynutím výpovednej doby sa právna ochrana priznaná pred zrušením pracovného pomeru výpoveďou stala nedostupnou.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), podal účastník konania zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu vyplývajúcom z § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu nie je správny.

Z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania a uplatneným dovolacím dôvodom vrátane jeho obsahového vymedzenia; obligatórne sa zaoberá len vadami konania vymedzenými v § 237 O.s.p. a inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Vady podľa § 237 O.s.p. (spočívajúce v nedostatku právomoci súdu, spôsobilosti byť účastníkom konania, riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, v prekážke veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, v chýbajúcom návrhu na začatie konania, hoci bol potrebný, v odňatí možnosti účastníka konať pred súdom a v rozhodovaní vylúčeným sudcom, či v konaní súdom nesprávne obsadeným), neboli žalobkyňou namietané a nevyplývajú ani z obsahu spisu. Dovolací súd nezistil ani iné vady, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd pristúpil k skúmaniu vecnej správnosti napadnutého rozsudku odvolacieho

súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu uplatneného žalobkyňou, vrátane jeho obsahového vymedzenia, keď z tohto vymedzenia vyplýva, že žalobkyňa nesúhlasí s názorom odvolacieho súdu o bezpredmetnosti jej žaloby, namietajúc tak, že napadnuté rozhodnutie spočíva na chybnom právnom posúdení veci.

Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie veci, ktoré dovolateľ uplatňuje ako dôvod dovolania, môže spočívať v tom, že odvolací súd vec posúdil podľa nesprávneho právneho predpisu, alebo že správne použitý právny predpis nesprávne vyložil, prípadne ho na zistený skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. Námietku účastníka konania, ktorou vytýka súdu existenciu omylu pri aplikácii práva, treba považovať za dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.

Úlohou dovolacieho súdu v prípade dovolania odôvodneného nesprávnym právnym posúdením veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.) je posúdiť, či odvolací súd na zistený skutkový stav použil správny právny predpis a či ho správne interpretoval. Nesprávne právne posúdenie veci je spôsobilým dovolacím dôvodom vtedy, ak bolo *rozhodujúce* pre rozhodnutie odvolacieho súdu, t. j. ak na takomto právnom posúdení napadnuté rozhodnutie spočíva.

Prejednávanú právnu vec je treba posudzovať vzhľadom k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpoveď listom z 24. augusta 2004, podľa zákona číslo 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení v tom čase účinnom.

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

Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Výpoveď je jedným z právnych úkonov, ktorými možno skončiť pracovný pomer (porovnaj § 59 ods. 1 Zákonníka práce). Je jednostranným adresovaným právnym úkonom,

ktorého doručenie druhému účastníkovi podľa § 38 Zákonníka práce podmieňuje nielen jeho platnosť, ale má význam aj z hľadiska plynutia výpovednej doby, ktorej uplynutím sa pracovný pomer skončí (porovnaj § 62 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce).

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 sa mal pracovný pomer skončiť.

Rozsudok odvolacieho súdu vychádza zo záveru, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobkyni nie je potrebné vecne vôbec skúmať, lebo pracovný pomer účastníkov zanikol iným spôsobom - na základe dohody účastníkov o skončení pracovného pomeru k 14. novembru 2004. Odvolací súd dôvod, pre ktorý zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zamietol ako nedôvodnú, videl v nedostatku naliehavého právneho záujmu na strane žalobkyne na tomto určení podľa § 80 písm. c/ O. s. p.

Podľa § 80 O. s. p. návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä a/ o osobnom stave (o rozvode, o neplatnosti manželstva, o určení, či tu manželstvo je alebo nie je, o určení rodičovstva, o osvojení, o spôsobilosti na právne úkony, o vyhlásení za mŕtveho); b/ o splnení povinnosti, ktorá vyplýva zo zákona, z právneho vzťahu alebo z porušenia práva; c/ o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Návrhmi (žalobami) podľa § 80 písm. c/ O. s. p. *n i e s ú* návrhy (žaloby), ktorými sa žiada určenie právnej skutočnosti - neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru, kde *právny záujem na takomto určení vyplýva priamo zo zákona*, z citovaného ustanovenia § 77 Zákonníka práce (porovnaj k tomu napr. Základy občianskeho procesného práva, Bratislava 2007, str. 200). K tomuto záveru dospela nielen právna teória (porovnaj k tejto problematike napr. Občanský soudní řád, komentář, Praha 1985, I. díl, str. 359), ale aj súdna judikatúra (porovnaj napr. dôvody uvedené v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 18. júna 2007 sp. zn. 1 Cdo 91/2006).

Žalobou podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec aj zamestnávateľ uplatniť na súde neplatnosť právneho úkonu o skončení pracovného pomeru. V tomto smere nie je podstatné, či zamestnanec trvá alebo netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, resp. či zamestnávateľ trvá alebo netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu. Táto žaloba sleduje posúdenie existencie právnej skutočnosti (neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru), nie určenie, či právny vzťah alebo právo tu je alebo nie je; právny záujem na tomto určení, ako už bolo spomenuté, vyplýva priamo zo zákona. Keďže nie je potrebné v žalobe o určenie neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce tvrdiť a v konaní o nej preukazovať právny záujem na tomto určení (na rozdiel od žalôb podľa § 80 písm. c/ O. s. p., kde sa vyžaduje doloženie naliehavého právneho záujmu), neprichádza vôbec do úvahy, aby sa v prípade podania takejto žaloby skúmala otázka naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti namietaného právneho úkonu o skončení pracovného pomeru.

Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu (žalobcu) domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 Zákonníka práce nie je teda možné podmieňovať preukázaním existencie naliehavého právneho záujmu; chybne preto v tejto právnej veci odvolací sud považoval za právne nutnú podmienku, aby sa žalobou vecne zaoberal (mohol posúdiť platnosť namietaného právneho úkonu), doloženie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Ustanovenie § 77 Zákonníka práce sa však vzťahuje len na tam vymenované prípady, t. j. ak ku skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť niektorým zo spôsobov vypočítaných v ustanovení § 59 ods. 1 Zákonníka práce (ide o skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou). Iba ak ide o neplatnosť skončenia pracovného pomeru iným spôsobom, môže byť takáto neplatnosť určená rozhodnutím súdu so zreteľom na splnenie predpokladov uvedených v § 80 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku a takáto neplatnosť môže byť v inom konaní posudzovaná ako predbežná (prejudiciálna) otázka (porovnaj k tomu napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 193/2005, ako bol uverejnený v časopise *Zo súdnej praxe* pod č. 53/2007). Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce totiž vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru niektorým z týchto vypočítaných spôsobov, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 Zákonníka práce je lehotou prekluzívnou (prepadnou) a na zánik práva súd prihliadne *ex offio*, t. j. aj keď to

účastník konania nenamietne (porovnaj § 36 ods. 1 Zákonníka práce). To znamená, že účastník, ktorý chce zabrániť skončeniu pracovného pomeru niektorým zo spôsobov vypočítaných v § 77 Zákonníka práce, musí uplatniť svoj nárok na určenie neplatnosti žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskoršie posledný deň tejto lehoty. Ak nie je nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce uplatnený včas, právo na určenie neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru zaniká a skončenie pracovného pomeru aj v prípade, že by bolo neplatné, je účinné. To, že márne uplynutie dvojmesačnej lehoty má za následok, že sa súd už nesmie zaoberať posudzovaním otázky platnosti tohto právneho úkonu, a to ani formou predbežnej otázky, znamená, že ak neplatnosť právneho úkonu o skončení pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola určená právoplatným rozhodnutím súdu (napr. preto, že takáto žaloba vôbec ani podaná nebola), musí súd vychádzať z toho, že pracovný pomer účastníkov skončil (žalobou nenapadnutým právnym úkonom) platne (porovnaj k tomu napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 147/2008, ako bol uverejnený v časopise Zo súdnej praxe pod č. 5/2009, resp. v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod č. 56/2009).

Uvedenú povahu žaloby podľa § 77 Zákonníka práce nezmení prípadná konkurencia namietaného právneho úkonu s ďalším - do úvahy prichádzajúcim - spôsobom skončenia pracovného pomeru, t. j. u tejto žaloby ani v takomto prípade nie je dôvod pre jej posudzovanie podľa § 80 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku.

Zamestnanec a zamestnávateľ, resp. obaja spoločne k skončeniu pracovného pomeru môžu smerovať (použiť) viaceré právne úkony (urobené po sebe alebo aj naraz); Zákonník práce a ani iný predpis právneho poriadku to nezakazuje; účinok týchto úkonov nastáva samostatne. Jednotlivé právne úkony sa v takomto prípade skúmajú na základe včas podanej žaloby podľa § 77 Zákonníka práce napadajúcej ten - ktorý úkon, resp. úkony. Ani taký právny následok, akým by bolo skončenie pracovného pomeru na základe iného (niektorého zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, ako je uvedený v ustanovení § 59 ods. 1 Zákonníka práce) ako žalobou spochybneného právneho úkonu, teda že žalobou spochybnený právny úkon *pre neexistenciu pracovného pomeru* by už zánik tohto pomeru vyvolať nemohol, nevytvára ešte prekážku brániacu samotnému požadovanému určaniu neplatnosti namietaného úkonu. Tento úkon sa posudzuje so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol

urobený, teda v čase, kedy bol daný, nie so zreteľom na neskorší stav, resp. stav, aký je v čase rozhodovania súdu (ustanovenie § 154 ods. 1 O.s.p. nedotýka sa hmotnoprávných predpisov).

Keďže odvolací súd dospel pri aplikácii § 77 Zákonníka práce v spojení s § 80 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku k inému právnomu záveru (posúdeniu), na základe ktorého žalobu zamietol bez toho, aby sa vecne zaoberal namietanou neplatnosťou výpovede z pracovného pomeru, je zrejmé, že žalobkyňa dovolaním opodstatnene napadla rozsudok odvolacieho súdu, ktorý spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto napadnutý rozsudok uznesením zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 a 4 O. s. p.).

Ak dôjde k zrušeniu napadnutého rozhodnutia, súd, ktorého rozhodnutie bolo zrušené, koná ďalej o veci. Pritom je právny názor súdu, ktorý rozhodoval o dovolaní, záväzný. V novom rozhodnutí rozhodne súd znova aj o trovách pôvodného konania a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O. s. p.).

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

V Bratislave 26. februára 2010

JUDr. Jana Bajánková, v. r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia:

Hrčková Marta