

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 1VCdo/2/2019
Identifikačné číslo spisu: 6713221014
Dátum vydania rozhodnutia: 26.01.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:6713221014.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky vo veľkom senáte občianskoprávneho kolégia zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Jána Šikutu, PhD., JUDr. Martina Vladíka, Mgr. Dušana Čima, JUDr. Viery Petrikovej, JUDr. Ľubora Šeba a JUDr. Soni Mesiarkinovej, v spore žalobcu F. D. A., bývajúceho V. I., Z. Č.. XX, zastúpeného JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokátom so sídlom vo Zvolene, Námestie SNP č. 41, proti žalovanému Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Pribinova 2, IČO: 00 151 866, o neplatnosť výpovede a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Zvolen pod sp. zn. 15Cpr/5/2013, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 20. septembra 2016 sp. zn. 13CoPr/6/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Žalobca sa žalobou z 11. decembra 2013 domáhal, aby súd: a/ určil, že je neplatná výpoveď z 29. októbra 2012 (ďalej len „výpoveď“), ktorú mu dal žalovaný podľa § 46 ods. 1 písm. b/ a § 47 písm. d/ zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 400/2009 Z. z.“), b/ určil, že štátnozamestnanecký pomer strán sporu trvá, c/ uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy od 1. novembra 2013. Na odôvodnenie žaloby uviedol, že dňom 1. apríla 2011 bol vymenovaný do funkcie hlavný radca - vedúci štátny zamestnanec v stálej štátnej službe Obvodného úradu Zvolen. Listom z 29. októbra 2012 bol z tejto funkcie odvolaný a zároveň mu bola doručená výpoveď. Podľa presvedčenia žalobcu neboli v jeho prípade dané zákonné dôvody pre skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Žalovaný konal účelovo tak, aby sa vytvorilo miesto pre inú osobu, ktorá už predtým bola prijatá a stala sa hlavným radcom všeobecnej vnútornej správy.

2. Okresný súd Zvolen (ďalej aj len „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom z 13. januára 2015 č. k. 15Cpr/5/2013-218 určil, že výpoveď je neplatná; konanie o určenie, že štátnozamestnanecký pomer žalobcu u žalovaného trvá, zastavil. Vychádzajúc z výsledkov vykonaného dokazovania mal preukázať,

že žalobca sa dôvodne domáhal určenia neplatnosti výpovede, lebo žalovaný pred daním výpovede nespĺnil svoju ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 47 písm. d/ zákona č. 400/2009 Z. z.. Zastavujúci výrok odôvodnil tým, že žalobca vzal žalobu späť v časti o určenie, že štátnozamestnanecký pomer strán sporu trvá [§ 96 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O. s. p.“)].

3. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej aj len „odvolací súd“) uznesením z 5. októbra 2015 sp. zn. 12CoPr/3/2015 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil vo výroku, ktorým určil, že výpoveď je neplatná; vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Podľa právneho názoru odvolacieho súdu, na podporu ktorého poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky ako judikát R 119/1999, podal žalobca žalobu po uplynutí lehoty určenej v § 77 Zákonníka práce (poznámka dovolacieho súdu: k tomu viď § 120 zákona č. 400/2009 Z. z.. Vyslovil, že na začiatok a plynutie tejto lehoty nemala žiadny vplyv tá skutočnosť, že žalobca bol od 14. decembra 2012 do 31. októbra 2013 práceneschopný (t. j. bol v ochrannej dobe).

4. Okresný súd Zvolen rozsudkom zo 14. januára 2016 č. k. 15Cpr/5/2013-277 žalobu v celom rozsahu zamietol. Vzhľadom na právny názor odvolacieho súdu, ktorým bol viazaný (§ 226 O. s. p.), vychádzal z toho, že žaloba bola podaná po uplynutí prekluzívnej lehoty (§ 77 Zákonníka práce).

5. Rozsudkom z 20. septembra 2016 sp. zn. 13CoPr/6/2016 Krajský súd v Banskej Bystrici na odvolanie žalobcu napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny [§ 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“)]. V odôvodnení uviedol, že nezistil žiadne okolnosti, ktoré by spochybňovali správnosť rozsudku súdu prvej inštancie. Poznamenal, že rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7MCdo/1/2010, na ktoré osobitne poukazoval žalobca, interpretuje § 64 ods. 2 Zákonníka práce, a to tak, že toto ustanovenie chráni zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď ešte pred začiatkom ochrannej doby. V zmysle tohto ustanovenia sa výpovedná doba predlžuje o ochrannú dobu; ak by ochranná doba uplynula skôr ako výpovedná doba, pracovný pomer by sa skončil uplynutím výpovednej doby. Na druhej strane ale judikát R 119/1999 kladie dôraz na to, že pre plynutie prekluzívnej lehoty je podstatný rozvázovací prejav (viď slová „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“). Podľa názoru odvolacieho súdu, stotožňujúceho sa s týmto judikátom, práceneschopnosťou zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže byť ovplyvňovaná lehota, po ktorú sa môže zamestnanec domáhať na súde určenia neplatnosti výpovede. Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde možno uplatniť v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť; začiatok plynutia tejto lehoty viaže Zákonník práce na moment, kedy mal pracovný pomer skončiť. Žalovaný dal výpoveď žalobcovi 29. októbra 2012, preto výpovedná doba začala plynúť 1. novembra 2012. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným (od 14. decembra 2012 do 31. októbra 2013), je z hľadiska § 77 Zákonníka práce irelevantná. Práceneschopnosť zamestnanca nepredlžuje lehotu uvedenú v tomto ustanovení a jej plynutie ani nijako neovplyvňuje. Žaloba bola podaná na súde 11. decembra 2013, teda po uplynutí tejto prekluzívnej lehoty.

6. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. c/ CSP tvrdiac, že napadnuté rozhodnutie spočíva na vyriešení právnej otázky, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. Za relevantnú v zmysle tohto ustanovenia žalobca označil otázku (u)plynutia prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vtedy, keď sa zamestnanec počas plynutia výpovednej doby stane práceneschopným. Rozdielnosť riešenia danej otázky dovolacím súdom vyvodzoval z odlišnosti právnych záverov, na ktorých spočíva judikát R 119/1999 a rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7MCdo/1/2010. Uviedol, že k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru došlo až uplynutím posledného dňa ochrannej doby a až od tohto dňa mu plynula dvojmesačná prekluzívna lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce. To znamená, že žaloba bola v danom prípade podaná včas. Žiadal preto, aby dovolací súd napadnutý rozsudok, ktorý spočíva na nesprávnom právnom posúdení sporu, buď zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, alebo zmenil tak, že zruší rozsudok súdu prvej inštancie a vec vráti tomuto súdu na ďalšie konanie.

7. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že v danom prípade „nie sú dané zákonné dôvody pre podanie dovolania“. Rozhodnutia súdov oboch inštancií sú založené na správnych skutkových a právnych záveroch, ktoré sú aj náležite odôvodnené. Pokiaľ žalobca poukazuje na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7MCdo/1/2010, je potrebné si uvedomiť, že sa týkalo primárne interpretácie § 64 ods. 2 Zákonníka práce, teda nie toho, čo bolo určujúce pre rozhodnutie v danom prípade, to znamená aplikácie a interpretácie § 77 Zákonníka práce. Žiadal preto dovolanie zamietnuť.

8. Najvyšší súd ako súd dovolací rozsudkom z 22. marca 2018 sp. zn. 3Cdo/29/2017 dovolanie žalobcu zamietol podľa § 448 CSP; o nároku na náhradu trov rozhodol podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

9. Na základe sťažnosti žalobcu Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v náleze z 22. októbra 2018 sp. zn. II. ÚS 332/2018 (ďalej len „Nález“) konštatoval, že najvyšší súd v konaní vedenom pod sp. zn. 3Cdo/29/2017 svojím postupom a rozsudkom porušil základné právo žalobcu na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava“). Rozsudok zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie.

9.1. Ústavný súd v Náleze konštatoval, že najvyšší súd správne nepostupoval, keď v zmysle § 48 ods. 1 CSP nepostúpil vec na rozhodnutie veľkému senátu. Najvyšší súd vo veci sp. zn. 3Cdo/29/2017 celkom nepochybne dospel k právnomu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru uvedeného v nepublikovanom rozhodnutí sp. zn. 7MCdo/1/2010, interpretujúce odlišnú zákonnú úpravu ako judikát R119/1999.

10. Žalobca po vydaní Nálezu v podaní z 30. novembra 2018 zaslanom najvyššiemu súdu uviedol, že zákonodarca lehotu na podanie žaloby stanovil tak, že plynie počas doby dvoch mesiacov, ale od času, kedy by sa pracovný pomer skončil v prípade, ak by došlo k jeho riadnemu skončeniu. V jeho prípade by to bolo 30. októbra 2013 (§ 64 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). To znamená, že žalobu podal včas.

11. V podaní, ktoré bolo 1. marca 2019 doručené najvyššiemu súdu, žalobca poukázal na rozhodnutie tohto súdu z 12. decembra 2018 sp. zn. 7Cdo/66/2017, v ktorom dovolací súd konštatoval, že rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/31/1997 (R 119/1999) je síce súčasťou ustálenej praxe dovolacieho súdu (R 71/2018), interpretačne sa však viaže k už neúčinnnej úprave, ktorá je čiastočne odchylná od súčasnej. Výklad súčasnej právnej úpravy podalo rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7MCdo/1/2010, ktorým bol vyslovený názor o odvodzovaní začiatku plynutia lehoty podľa § 77 Zákonníka práce od času, kedy mal pracovný pomer skončiť s tým, že takýmto časom (potenciálneho skončenia pracovného pomeru) treba rozumieť vždy čas závislý na existencii všetkých rozhodných okolností (teda aj ochrannej doby). To, čo platí v prípade urobenia úkonu smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru v ochrannej dobe (takýto úkon zákon výslovne zakazuje) a z toho plynúcej nemožnosti skončenia pracovného pomeru skôr, než skončením ochrannej doby, musí platiť (za pomoci argumentu „a maiori ad minus“) aj na prípady oddialenia času očakávateľného skončenia pracovného pomeru v dôsledku existencie ochrannej doby počas plynutia výpovednej doby.

11.1. Senát 7C v uvedenom rozhodnutí uviedol, že v prípade odvodzovania začiatku plynutia lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce od času, kedy mal pracovný pomer skončiť a zohľadnenia ochrannej doby, nejde o predĺženie dvojmesačnej lehoty, ale o okolnosťami vynútený posun času, ku ktorému má dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, na koniec ochrannej doby, resp. k odloženiu začiatku plynutia tejto prekluzívnej lehoty na neskorší deň (než ktorým by bol inak koniec výpovednej doby). Senát 7C tu poukázal tiež na podmieňovací spôsob, ktorý použil zákonodarca nie na zdôraznenie významu zámeru účastníka pracovnoprávneho vzťahu takýto vzťah ukončiť, ale ako vyjadrenie stavu, pri ktorom je možná existencia oboch do úvahy prichádzajúcich rozhodnutí o základe nároku (o tom, či konkrétny spôsob rozviazania pracovného pomeru zodpovedá požiadavkám zákona na platný právny úkon) a takto aj to, že k skutočnému skončeniu pracovného pomeru dôjde len v prípade platnosti úkonu (kedy to súd právoplatným rozsudkom zamietajúcim žalobu potvrdí), kým v prípade neplatnosti úkonu (určenej

rozsudkom súdu) pracovný pomer zásadne trvá tak, akoby tu ani úkon smerujúci k jeho rozviazaniu nebol.

12. Najvyšší súd viazaný právnym názorom ústavného súdu, ktorý vyslovil v náleze [§ 56 ods. 6 zákona č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov (viď tiež § 134 ods. 1 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov)] vec podľa § 48 ods. 1 CSP postúpil uznesením sp. zn. 3Cdo/257/2018 zo dňa 23.5.2019 veľkému senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu. Mal za to, že na plynutie lehoty pre uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemá vplyv práceneschopnosť zamestnanca.

13. Žalobca po doručení mu uznesenia postupujúceho vec veľkému senátu zotrval na svojej skoršej argumentácii, pričom poukázal na to, že Najvyšší súd SR prijal ďalšie rozhodnutie (sp. zn. 7Cdo/66/2017 zo dňa 12.12.2018), kde je vyjadrený rovnaký právny názor ako v rozhodnutí 7MCdo/1/2020.

14. Veľký senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „veľký senát“) si pred pristúpením k rozhodovaniu podľa § 48 ods. 4 C. s. p. vyžiadala stanoviská ministra spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „minister“), generálneho prokurátora Slovenskej republiky (ďalej len „generálny prokurátor“) a právnických fakúlt Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej len „UK“), Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Trnavskej univerzity a Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici; z ktorých stanoviská zaslali minister, generálny prokurátor a vedúci katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UK.

14.1. Minister zastáva názor, že ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca nemôže mať vplyv na počiatok ani plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, nakoľko ide o lehotu prekluzívnu, čiže prebieha neprerušovane od začiatku až po jej skončenie.

14.2. Generálny prokurátor vyslovil názor, že zamestnanec by nemal byť zákonnou normou nútený podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v čase, kedy pracovný pomer ešte trvá. Mal by mať možnosť žalovať neplatnosť skončenia až potom, čo zamestnávateľ považuje pracovný pomer za skončený. Pre určenie domnelého dňa skončenia pracovného pomeru musia byť vzaté do úvahy všetky právne skutočnosti, vrátane ochrannej doby. Svoju interpretáciu podporil aj legitímnym cieľom spočívajúcim v ochrane slabšej strany.

14.3. Vedúci katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UK sa stotožnil s názorom, podľa ktorého začiatok plynutia lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca. Zdôraznil, že z ustanovenia § 77 ZP jasne a zrozumiteľne vyplýva, že zákonodarca rešpektuje rovnosť oboch subjektov pracovnoprávneho vzťahu v prípade skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu. Ustanovenie § 77 v spojení s ustanoveniami § 36 a § 37 ZP patria do všeobecnej časti pracovného práva, ktoré vyjadrujú základné teoretické východiská pracovného práva vzťahujúce sa na celú oblasť tohto právneho odvetvia (medzi iným aj na plynutie času). Zákonodarca v § 77 v spojení s § 36 ZP zdôrazňuje princíp právnej istoty a taxatívne vymedzuje prípady zániku práva z dôvodu, že sa v stanovenej lehote neuplatnilo. Naproti tomu ustanovenie § 64 ZP patrí do osobitnej časti pracovného práva a plní ochrannú funkciu v prípade najmä sociálnych udalostí, ktoré sú nezávislé od vôle jednotlivca, t. j. dočasnej práceneschopnosti, ako aj v prípade tzv. zraniteľných skupín obyvateľstva, t. j. tehotných žien a pod.. Zákonodarca v tomto ustanovení taxatívne vymedzuje, že v ochrannej dobe zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď. Ide o zvýšenú ochranu zamestnanca, ktorý je ešte v trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu.

15. Senát 3C predložil vec veľkému senátu na rozhodnutie o dovolaní, pričom za kľúčovú považoval otázku, či pre začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru má vplyv práceneschopnosť zamestnanca, pretože v riešení nastolenej otázky sa

odkláňa od názoru vysloveného v skoršom rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7MCdo/1/2010 zo dňa 12.12.2011. Predkladajúci senát má za to, že je aj naďalej (aj za účinnosti Zákonníka práce) opodstatnený právny názor, podľa ktorého začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti výpovede podľa § 77 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca. Poukázal na znenia § 77 Zákonníka práce, z ktorého je zrejmé, že pre plynutie prekluzívnej lehoty uvedenej v tomto ustanovení je podstatný prejav smerujúci k skončeniu pracovného pomeru, čo vyplýva zo slovného spojenia „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť“. Za „deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť“, tu treba považovať posledný deň výpovednej doby nepredĺženej o ochrannú dobu. Princíp právnej istoty a požiadavka stability práva opodstatňuje záver, podľa ktorého práceneschopnosť zamestnanca, ktorá (podobne ako iné situácie, v ktorých je zamestnanec v ochrannej dobe) môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, neovplyvňuje lehotu, v ktorej má zamestnanec alebo štátny zamestnanec uplatniť neplatnosť jemu danej výpovede na súde.

16. V spore, ktorý bol vedený na najvyššom súde pod sp. zn. 7MCdo/1/2010, išlo o prípad, v ktorom zamestnávateľ dal v roku 2007 výpoveď zamestnancovi počas práceneschopnosti zamestnanca. Najvyšší súd v rozhodnutí vydanom v predmetnom konaní uviedol, že pre posúdenie, či zamestnanec uplatnil neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce, treba vyriešiť otázku, v ktorý deň mal pracovný pomer skončiť a od tohto dňa odvodzovať plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle tohto ustanovenia. Pri riešení tejto otázky dovolací súd poukázal na § 64 ods. 2 Zákonníka práce a konštatoval, že toto ustanovenie chráni zamestnanca (ktorému bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby) predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu. Najvyšší súd v tomto rozhodnutí nesúhlasil s názorom generálneho prokurátora Slovenskej republiky, podľa ktorého začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce) nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca (R 119/1999).

17. V zhode s názorom uvedeným v rozhodnutí sp. zn. 7MCdo/1/2010 je aj rozhodnutie najvyššieho súdu z 12. decembra 2018 sp. zn. 7Cdo/66/2017. Senát 7C v uvedenom rozhodnutí uviedol, že v prípade odvodzovania začiatku plynutia lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce od času, kedy mal pracovný pomer skončiť a zohľadnenia ochrannej doby, nejde o predĺženie dvojmesačnej lehoty, ale o okolnosťami vynútený posun času, ku ktorému má dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, na koniec ochrannej doby, resp. k odloženiu začiatku plynutia tejto prekluzívnej lehoty na neskorší deň (než ktorým by bol inak koniec výpovednej doby). Senát 7C tu poukázal tiež na podmieňovací spôsob, ktorý použil zákonodarca nie na zdôraznenie významu zámeru účastníka pracovnoprávneho vzťahu takýto vzťah ukončiť, ale ako vyjadrenie stavu, pri ktorom je možná existencia oboch do úvahy prichádzajúcich rozhodnutí o základe nároku (o tom, či konkrétny spôsob rozviazania pracovného pomeru zodpovedá požiadavkám zákona na platný právny úkon) a takto aj to, že k skutočnému skončeniu pracovného pomeru dôjde len v prípade platnosti úkonu (kedy to súd právoplatným rozsudkom zamietajúcim žalobu potvrdí), kým v prípade neplatnosti úkonu (určenej rozsudkom súdu) pracovný pomer zásadne trvá tak, akoby tu ani úkon smerujúci k jeho rozviazaniu nebol.

18. Rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/31/1997, ako aj v ňom vyjadrené právne závery najvyššieho súdu judikované neskôr pod R 119/1999, sa vecne týkali ustanovení zákona č. 65/1965 Zb., ktorý upravil lehotu na podanie žaloby o skončenie pracovného pomeru rovnako ako prekluzívnu. Jej dĺžka bola spočiatku trojmesačná, s účinnosťou od 1. januára 1989 dvojmesačná. Uvedená právna úprava teda preferovala záujem na čo najskoršom odstránení právnej neistoty vyvolanej spochybnením platnosti skončenia pracovného pomeru.

19. Veľký senát sa zaoberal posúdením, či oproti právnej úprave danej ustanovením § 64 zákona č. 65/1965 Zb. vo vzťahu ku ktorej prijal najvyšší súd právne závery vyjadrené v rozhodnutí, ktoré bolo publikované ako judikát R 119/1999, došlo v porovnaní s ustanovením § 77 Zákonníka práce k tak radikálnej zmene, ktorá by znamenala zvýšenú ochranu zamestnanca tvrdenú žalobcom a súčasne, či legislatívna zmena účinná od 1. apríla 2002 znamená prekonanie právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v judikáte R 119/1999.

20. Vývoj právnej úpravy bol nasledovný:

20.1. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a nároky z toho vyplývajúce môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1969).

20.2. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1988).

20.3. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak organizácia, ako aj pracovník uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1996).

20.4. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. marca 2002).

20.5. 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 (§ 77 Zákonníka práce).

21. Zo znenia jednotlivých právnych noriem je evidentné, že jedinou zmenou, ktorou prešla uvedená právna úprava sa týka iba vypustenia slovného spojenia „týmto rozviazaním“. Ostatné zmeny sú iba terminologického charakteru, bez relevancie pre nastolenú otázku.

21.1. Okamih skončenia pracovného pomeru na seba viaže začiatok dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby, ktorou sa zamestnanec ako i zamestnávateľ môže obrátiť na súd, aby rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Táto dvojmesačná lehota je lehotou hmotnoprávnou, čo znamená, že posledný deň tejto lehoty musí byť žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručená súdu. Ustanovenie § 77 stanovuje lehotu dvoch kalendárnych mesiacov, ktorá plynie odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Zásada právnej istoty, ktorá úzko súvisí s požiadavkou stability práva, sa uplatňuje aj vo vzťahoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Naplnenie tejto požiadavky sleduje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 ZP. Dvojmesačná lehota uvedená v tomto ustanovení patrí medzi prekluzívne lehoty. Základným účelom inštitútu preklúzie je pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky) a zároveň aj zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Preklúzia znamená zánik práva neuplatnením v zákonom stanovenom čase, ktorý nastáva len v zákonom stanovených prípadoch. Ustanovenie § 36 ZP, ktoré zaraďuje lehotu uvedenú v § 77 ZP k prekluzívnym lehotám, obsahuje taxatívny výpočet tých právnych vzťahov, pri ktorých zákonodarca dáva prednosť záujmu na stabilite vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pred neistotou, s ktorou je spojené spochybnenie podmienok zániku týchto vzťahov.

21.2. Zo všeobecnej ani osobitnej časti dôvodovej správy k Zákonníku práce nevyplýva zámer zákonodarcu, aby bola ustanovením § 77 Zákonníka práce v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb.) poskytnutá zvýšená ochrana zamestnancovi.

21.3. Takýto názor nevyplýva ani z odbornej spisby. Práve naopak viacero odborných článkov sa prikláňa k záveru, že aj naďalej je použiteľná judikatúra, podľa ktorej práceneschopnosť zamestnanca nemá vplyv na plynutie lehoty na uplatnenie nároku podľa § 77 ZP (por. stanovisko katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UK).

22. Veľký senát najvyššieho súdu poukazuje na to, že judikát R 119/1999 interpretujúci zákon č. 65/1965 Zb. došiel k záveru, že to, čo platí v prípade výpovede v ochrannej dobe, neplatí (ani pri výklade „a maiori ad minus“) pre plynutie prekluzívnej lehoty stanovenej zákonom pre uplatnenie práva na súde (pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde). Na tejto zásade nezmenila nič ani právna úprava daná Zákonníkom práce. Určujúca je zásada právnej istoty, ktorú vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom zohľadňuje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Pracovné právo upravuje najmä individuálne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri výkone závislej práce, pričom plní okrem funkcie ochrannej, kontrolnej a výchovnej aj funkciu organizačnú zameranú na zvýšenie efektívnosti výroby v úzkej spojitosti so záujmami a potrebami zamestnancov. Účelom právnej úpravy ochrannej doby (§ 64 ods. 1 Zákonníka práce) je chrániť zamestnanca pred nepriaznivými dopadmi určitých okolností a situácií, v ktorých sa nachádza (napríklad vtedy, keď je uznaný dočasne za práceneschopného pre ním nevyvolanú chorobu alebo úraz, keď je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, resp. keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke). Účelom ochrannej doby rozhodne nie je vytvoriť zamestnancovi širší časový priestor na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo by - pri názore zastávanom žalobcom - mohlo predstavovať niekedy aj celé roky. Účelom právnej úpravy lehoty dvoch mesiacov, v ktorej má zamestnanec, ako aj zamestnávateľ možnosť uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce), je čo najskôr dosiahnuť stav právnej istoty, resp. prekonať stav právnej neistoty vyvolanej tým, že bola spochybnená platnosť skončenia pracovného pomeru. Iný výklad by znamenal účelovú neprimeranú modifikáciu interpelácie a aplikácie všeobecných právnych inštitút, medzi ktoré patrí aj plynutie času, v dôsledku čoho by došlo k neprimeranému oslabeniu dispozičnej právomoci zamestnávateľa a sťaženiu možnosti organizovať ďalší pracovný proces.

23. Vyššie uvedené právne úvahy a závery dovolacieho súdu sa v plnom rozsahu vzťahujú na lehotu stanovenú pre uplatnenie neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na súde (§ 120 zákona č. 400/2009 Z. z., § 36 a § 77 Zákonníka práce).

24. V danom prípade bola žalobcovi daná výpoveď 29. októbra 2012. V zmysle § 120 zákona č. 400/2009 Z. z. v spojení s § 77 Zákonníka práce dvojmesačná prekluzívna lehota, v ktorej sa žalobca mohol domôcť určenia neplatnosti skončenia jeho pomeru štátneho zamestnanca, začala plynúť 1. januára 2013 a uplynula 28. februára 2013. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným, bola z hľadiska plynutia tejto prekluzívnej lehoty irelevantná. Žalobca podal žalobu na súde 11. decembra 2013, teda po uplynutí uvedenej prekluzívnej lehoty.

25. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 C. s. p. v spojení s § 48 ods. 1 a 4 rovnakého zákona) preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu stanovenom dovolaním a z dôvodov uvedených vyššie dovolanie žalobcu ako nedôvodné rozsudkom zamietol podľa § 448 CSP.

26. Úspešnému žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznal, pretože mu žiadne trovy tohto konania nevznikli.

27. Toto rozhodnutie prijal veľký senát pomerom hlasov 6 : 1.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok