

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **M. N.**, bývajúcej v K., zastúpenej JUDr. A., advokátom so sídlom v K., proti žalovanému **C.**, so sídlom v K., IČO: X., zastúpenému JUDr. M., advokátom so sídlom v N., **o určenie neplatnosti výpovede**, vedenej na Okresnom súde Komárno pod sp.zn. 6C/182/2009, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 24. apríla 2013 sp.zn. 6Co/12/2013 takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Nitre z 24. apríla 2013 sp.zn. 6Co/12/2013 **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 Komárno dňa 20. augusta 2009 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede danej jej žalovaným, listom z 10. marca 2009, z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Neplatnosť výpovede vyvodzovala z toho, že jej žalovaný neponúkol vhodnú prácu, hoci takúto mal, že ako predsedníčke Výboru OZO (odborovej základnej organizácie) Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu na Slovensku pôsobiacom u žalovaného jej bola daná výpoveď napriek nesúhlasu tohto zástupcu zamestnancov s výpoveďou a že organizačná zmena nebola odsúhlasená zriaďovateľom žalovaného.

Okresný súd Komárno (ďalej aj „súd prvého stupňa“ alebo „prvostupňový súd“) v poradí prvým rozsudkom z 27. mája 2010 č.k. 6C/182/2009-177 určil neplatnosť označenej výpovede. Jej neplatnosť odôvodnil absenciou rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene, nesúhlasom zástupcu zamestnancov s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce a nesplnením ponukovej povinnosti inej vhodnej práce.

Krajský súd v Nitre (ďalej aj „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovaného uznesením z 26. októbra 2010 sp.zn. 6Co/241/2010 vyššie uvedený rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uznesenia uviedol, že v čase výpovede žalovaný nemal pre žalobkyňu vhodnú prácu, preto mu nevznikla ponuková povinnosť, a že skutočnosť, že žalobkyňa bola predsedníčkou odborovej organizácie, bola preukázaná potvrdením odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu. Zrušenie prvostupňového rozsudku odôvodnil potrebou vykonania ďalšieho dokazovania. Zároveň poukázal na ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas k výpovedi, ktorá by mala byť daná zástupcovi zamestnancov (členovi odborového orgánu), je výpoveď zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatná. Ak sú však ostatné podmienky výpovede splnené a súd v spore o neplatnosť výpovede zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď platná.

Okresný súd Komárno v ďalšom konaní v poradí druhým rozsudkom z 12. apríla 2011 č.k. 6C/182/2009-248 rozhodol opätovne o určení neplatnosti výpovede, pričom jej neplatnosť odôvodnil absenciou rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene a nesúhlasom zástupcu zamestnancov s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce.

Krajský súd v Nitre na odvolanie žalovaného uznesením z 13. septembra 2011 sp.zn. 6Co/160/2011 aj tento rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uznesenia uviedol, že výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce u žalobkyne je daný, a že dôvodom zrušenia prvostupňového rozsudku je iba tá skutočnosť, že súd prvého stupňa sa nezaoberal ustanovením § 240 ods. 9 Zákonníka práce, a preto je povinný doplniť dokazovanie v tomto smere.

Okresný súd Komárno po doplnení dokazovania napokon aj v poradí tretím rozsudkom z 28. septembra 2012 č.k. 6C/182/2009-537 určil neplatnosť výpovede danej žalobkyňi žalovaným. Takto rozhodol poukazujúc na výsledky vykonaného dokazovania, z ktorého vyvodil záver, že neboli zistené dôvody, pre ktoré by nebolo možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. Uviedol, že pokiaľ žalovaný rozširoval počet zamestnancov aj v roku 2012, neobstojí jeho tvrdenie o objektívnej nemožnosti žalobkyňu zamestnávať z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov na jej mzdu. Ani údajné porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, ktoré namietal

žalovaný, neboli dôvodmi pre ktoré by nebolo možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. Konštatoval, že žalovaným tvrdené machinácie v B. v roku 2007 neboli ním vo vzťahu k žalobkyňi nijako riešené, a že oneskorené preukázanie práceneschopnosti žalobkyňou nebolo porušením pracovnej disciplíny, nakoľko žalobkyňa telefonicky informovala svojho nadriadeného o nenastúpení do práce z dôvodu dopravnej nehody jej syna a jeho hospitalizácie, a neboli preukázané ani iné porušenia pracovnej disciplíny.

Krajský súd v Nitre na odvolanie žalovanej rozsudkom z 24. apríla 2013 sp.zn. 6Co/12/2013 rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol. Na rozdiel od súdu prvého stupňa, poukazujúc na výsledky zopakovaného dokazovania, dospel k záveru, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, keďže žalobkyňa bola v roku 2007 zodpovednou vedúcou v B., pričom v tomto čase tam dochádzalo k finančným machináciám, a keďže porušila pracovnú disciplínu aj tým, že nenastúpila do zamestnania bez predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa a účelovo predložila potvrdenie o práceneschopnosti.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala dovolanie žalobkyňa. Žiadala, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnila inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a nesprávnym právnym posúdením veci. Nesúhlasila so závermi odvolacieho súdu o tom, že sa mala dopustiť tvrdených porušení pracovnej disciplíny.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k dovolaniu navrhol tento mimoriadny opravný prostriedok ako neopodstatnený zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie bolo podané proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu oprávnenou osobou (účastníčkou konania) v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) a že ide o rozsudok, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že ho treba zrušiť.

Dovolací súd predovšetkým z úradnej povinnosti skúmal existenciu vád konania taxatívne vymedzených v ustanovení § 237 O.s.p. a iných vád, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dospel pritom k záveru, že konanie pred oboma súdmi

v základnom konaní bolo postihnuté vadou vyplývajúcou z ustanovenia § 237 písm. f) O.s.p., t.j. vadou spočívajúcou v odňatí možnosti žalobkyne riadne konať pred súdom. Táto vada bola založená postupom prvostupňového i odvolacieho súdu, ktorý mal za následok porušenie procesného práva žalobkyne na rešpektovanie základných princípov spravodlivého konania, a to ústavných princípov rovnosti účastníkov konania (čl. 47 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky) a nestrannosti súdu (čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky).

Tento nesprávny postup súdov bol založený tým, že odvolací súd v uznesení z 26. októbra 2010 sp.zn. 6Co/241/2010 a potom aj opakovane v uznesení z 13. septembra 2011 sp.zn. 6Co/160/2011 dal súdu prvého stupňa záväzný pokyn zaoberať sa ustanovením § 240 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas k výpovedi, ktorá by mala byť daná zástupcovi zamestnancov (členovi odborového orgánu), je výpoveď zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatná, ale ak sú ostatné podmienky výpovede splnené a súd v spore o neplatnosť výpovede zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď platná. Tento pokyn dal napriek tomu, že žalovaný v konaní o neplatnosť výpovede až do rozhodnutia vo veci v poradí prvým, resp. aj druhým prvostupňovým rozsudkom netvrdil skutočnosti, pre ktoré nemožno od neho požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

Ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce je nepochybne hmotnoprávnym ustanovením toho predpisu súkromného práva. Ak chce zamestnávateľ v prípadnom spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi (ktorý je členom odborového orgánu), a teda dosiahnuť platnosť ním urobeného neplatného právneho úkonu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Pokiaľ tak neurobí, súd v konaní o neplatnosť výpovede sa z vlastnej iniciatívy nemôže zaoberať možnosťou aplikácie ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce, pretože inak by dával zamestnávateľovi ako účastníkovi konania návod, čo by mal alebo mohol robiť, aby dosiahol žiadaný účinok. Tým by vybočil z medzí poučovacej povinnosti poučovať účastníkov konania o ich procesných právach a povinnostiach, oslabil by úlohu súdu ako nestranného orgánu a založil by nerovnosť medzi účastníkmi občianskeho

súdneho konania (por. rozhodnutia Ústavného súdu Českej republiky sp.zn. I. ÚS 153/94, I. ÚS 56/95 a III. ÚS 480/97).

V preskúmvanej veci bolo zo skutkového hľadiska, okrem iného, zistené, že žalovaný listom zo 16. februára 2009, adresovaným žalobkyni označenej v ňom ako „predsedkyňa OZO Odborového zväzu cestovného ruchu“, požiadal príslušného zástupcu zamestnancov o súhlas s výpoveďou podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce, a že príslušný zástupca zamestnancov súhlas odmietol udeliť.

Pokiaľ za tejto skutkovej situácie žalovaný listom z 10. marca 2009 dal žalobkyni výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, musel si byť vedomý, že výpoveď, ak inak jej podmienky budú splnené, bude neplatná pre nesúhlas zástupcu zamestnancov, a že len ak budú zistené skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, bude výpoveď považovaná za platnú. Napriek tomu však v konaní žiadne takéto konkrétne skutočnosti vyplývajúce z hmotného práva netvrdil, a teda ani nepreukazoval. Urobil tak až na výzvu súdu na pojednávaní pred súdom prvého stupňa dňa 12. 6. 2012, teda po uplynutí takmer troch rokov od začiatku konania. Keďže žalovaný uvedené skutočnosti v relevantnom čase po začatí sporu netvrdil, resp. urobil tak až v dôsledku neprípustného návrhu odvolacieho i prvostupňového súdu, musí znášať pre neho nepriaznivé procesné dôsledky spočívajúce v tom, že na takéto dodatočné tvrdenia nemožno prihliadať, a teda ani vykonávať dokazovanie na ich preukázanie. Tým, že súdy v základnom konaní nesprávne poskytli žalovanému návod čo by mal robiť, a jeho dodatočnými tvrdeniami sa zaoberali, porušili procesné právo žalobkyne na zachovanie zásad rovnosti účastníkov konania a nestrannosti súdu. Dovolací súd preto z tohto dôvodu dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Dovolací súd ďalej považuje za potrebné uviesť, že aj keby konanie pred súdmi v základnom konaní nebolo postihnuté vyššie uvedenou vadou, bola by dôvodnosť dovolania daná nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom. I keď ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce bližšie neurčuje skutočnosti, pre ktoré nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, a v tomto smere poskytuje priestor pre úvahu súdu, zastáva dovolací súd názor, že takouto skutočnosťou nie je údajné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, ku ktorému malo dôjsť v dobe takmer dvoch

rokov pred daním mu výpovede, a ktoré začalo byť zamestnávateľom tvrdené po viac ako piatich rokoch od jeho údajného spáchania, navyše za okolností, keď voči zamestnancovi neboli vyvedené žiadne dôsledky z tvrdeného porušenia pracovnej disciplíny. Akceptovanie takejto skutočnosti (ak by aj bola preukázaná) by bolo nielen v rozpore so zásadou pracovného práva vyžadujúcou vyvodzovanie zodpovednosti za porušenie pracovnej disciplíny v zákonom stanovených lehotách (napr. § 63 ods. 4 alebo § 68 ods. 2 Zákonníka práce), resp. v primeranom čase, ale odporovalo by aj zásade, podľa ktorej výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Zamestnanec by sa totiž za takejto situácie proti tvrdenému porušeniu pracovnej disciplíny prakticky nemohol brániť, pretože by si už nemusel pamätať skutočnosti, ktoré by mohli toto tvrdenie vyvrátiť, resp. by už nemusel mať k dispozícii dôkazy, ktoré by mohli byť v jeho prospech.

Toto rozhodnutie prijal senát pomerom hlasov 3:0.

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

V Bratislave 21. decembra 2015

JUDr. Rudolf Čirč, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová