

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/5/2023
Identifikačné číslo spisu:	1316213701
Dátum vydania rozhodnutia:	28.05.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Mario Dubaň
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1316213701.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudkyň JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Nory Halmovej v spore žalobkyne W. X., narodenej XX. F. XXXX, Z., N. X, zastúpenej advokátskou kanceláriou slc partners s. r. o., Bratislava, Hviezdoslavovo námestie 16, IČO: 47 246 634, proti žalovanej Bytovej agentúre rezortu ministerstva obrany, Bratislava, Pri Šajbách 12, IČO: 34 000 666, zastúpenej advokátom Mgr. Tomášom Szabom, Bratislava, Blumentálska 2735/20, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-12Cpr/7/2016, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 3. júna 2021 sp. zn. 9CoPr/4/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobkyni priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanej v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 10. mája 2019 č. k. 12Cpr/7/2016-153 zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa voči žalovanej domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne vykonané zo strany žalovanej ku dňu 21. júna 2016 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá. Zároveň žalovanej priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

1.1. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že pri rozviazaní pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru danou zamestnancovi podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce postupovala žalovaná v súlade so zákonom. V posudzovanom prípade mal za preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu skončil na základe Okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 25. mája 2016 dňom jeho doručenia žalobkyni, pričom zo strany žalovanej boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru, t. j. bola dodržaná písomná forma a kvalifikovaný spôsob doručenia, čo nastalo 21. júna 2016, dňom vrátenia nedoručenej zásielky žalobkyni, pričom oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru obsahovalo dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený

výpovedný dôvod. Dodal, že žalovaná ako zamestnávateľ okamžite skončila pracovný pomer so žalobkyňou v zákonnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedela, čo bolo 18. apríla 2016, pričom písomnosť o okamžitom skončení pracovného pomeru bola vyhotovená dňa 25. mája 2016, teda včas.

1.2. Pokiaľ išlo o zásadnú námietku žalobkyne, že žalovaná jej okamžité skončenie pracovného pomeru doručovala na nesprávnu adresu, súd prvej inštancie konštatoval, že formulár Sociálnej poisťovne „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, na ktorom bola uvedená ako adresa trvalého pobytu žalobkyne - N. X, Z. „presná adresa, kde sa bude poistenec zdržiavať v čase dočasnej pracovnej neschopnosti“ - Q. X/E, Z., sama osebe nespĺňa náležitosti Oznámenia v zmysle dikcie § 81 písm. g) Zákonníka práce. Uviedol, že z takéhoto dokladu nevyplyva povinnosť žalovanej, ako zamestnávateľovi, doručovať písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru na inú adresu, akú mu žalobkyňa na doručovanie nahlásila, a to N. X v Z.. To, že pre účely Sociálnej poisťovne žalobkyňa nahlásila, že sa v čase PN bude zdržiavať na adrese Q. X/E, ešte samo osebe nezakladá tú rozhodnú skutočnosť, že žalobkyňa oznamuje zamestnávateľovi, aby jej písomnosti doručoval na túto adresu. Ak tak hodlala učiniť, mala tak urobiť samostatným podaním, adresovaným žalovanej, a to jasne, zrozumiteľne a určito. Súd prvej inštancie mal preto povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“, za splnenú. Žalovaná preukázala, že žalobkyňi oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru riadne, v písomnej forme, a to fikciou doručenia do vlastných rúk doručila prostredníctvom poštového podniku, na adresu jej trvalého pobytu: N.R. X, XXX XX Z.. Súd prvej inštancie tiež poukázal na skutočnosť, že žalovaná následne žalobkyňi, na adresu jej trvalého bydliska (N. X O. Z.) doručovala aj ďalšie zásielky do vlastných rúk, napr. s označením „Výplatná páska“, ktorú žalobkyňa prevzala osobne dňa 07. júla 2016. Preto sa nezakladalo na pravde jednak tvrdenie žalobkyne, že v tom čase bola imobilná, alebo že od začiatku mája 2016 až do septembra 2016 sa nepretržite zdržiavala na inej adrese, a to u svojho syna, na adrese Q. X/E v Z.. Súd prvej inštancie napokon vyslovil domnienku, že sestra žalobkyne, príp. jej svät o výsledku kontroly vykonanej žalovanou a jej dôsledkoch informovali žalobkyňu a táto prevzatie doporučenej zásielky o okamžitom skončení pracovného pomeru úmyselne zmarila v snahe vyhnúť sa tak okamžitému skončeniu pracovného pomeru u žalovanej, čím považoval súd vzťah medzi konaním žalobkyne a zmarením jej doručenia za vzťah príčinnej súvislosti.

1.3. Súd prvej inštancie ďalej sa zaoberajúc posudzovaním platnosti napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru z hľadiska ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny konštatoval, že v danom prípade bolo žalobkyňi známe, ktoré porušenie pracovnej disciplíny sa jej vytýka. Pokiaľ išlo o jeho špecifikáciu, poukázal na to, že žalobkyňa ako vedúci zamestnanec si musela byť plne vedomá toho, že ubytovaní hostia platia pri nástupe na ubytovanie vopred cenu v zmysle platného cenníka, v hotovosti do pokladnice. Tým, že nariadila ubytovávať hostí bez úhrady ceny vopred, porušila Obchodné a platobné podmienky, ktoré sú súčasťou Prevádzkového poriadku, s obsahom ktorého ako vedúci zamestnanec bola riadne oboznámená. Ďalej porušila organizačnú normu č. ON 3 019-1 Smernicu pre poskytovanie ubytovania na ubytovniach Bytovej agentúre rezortu ministerstva obrany („BARMO“) a Organizačný poriadok BARMO č. ON 0 002 2, oddiel 6. Pracovná disciplína. Nakoľko tieto normy a oboznámenie s nimi žalobkyňa ani jej právny zástupca výslovne nepopreli, súd prvej inštancie ich mal v zmysle § 151 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) za nesporné. Súd prvej inštancie napokon konštatoval, že vyššie uvedeným konaním, tým, že sa žalobkyňa obklopila v práci svojimi najbližšími podriadenými - sestrou, ako svojou zástupkyňou a recepčným, svätom, práve osobami v príbuzenskom pomere, navyše jej nepravdivými a zavádzajúcimi výrokmi ako o doručovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, o jej imobilite od apríla do septembra, tak i popretí skutočností, ktoré jej žalovaná preukázala, bola pre súd nedôveryhodnou osobou, ktorá nelegálnym a protizákonným spôsobom bez platenia ubytovaných hostí vážnym spôsobom poškodila záujmy žalovanej a spôsobila jej škodu. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a 2 CSP.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 3. júna 2021 sp. zn. 9CoPr/4/2020 rozhodnutie súdu prvej inštancie zmenil tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne vykonané zo strany žalovanej ku dňu 21. júna 2016 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá. Zároveň vyslovil, že žalobkyňa má voči žalovanej nárok na náhradu trov prvoinštančného aj odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

2.1. Odvolací súd v odôvodnení poukázal na skutočnosť, že v danom prípade bola doručovanou písomnosťou listina obsahujúca okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, kedy zákon vyžaduje ako jednu z podmienok platného ukončenia pracovného pomeru jeho účinné doručenie zamestnancovi do vlastných rúk, na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa. Z vykonaného dokazovania bolo pritom nesporné, že žalobkyňa doručila žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi potvrdenie o svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, keď toto potvrdenie doručila zamestnávateľovi (žalovanej) nevesta žalobkyne, M. X., ktorá predmetné potvrdenie doručila zamestnankyni žalovanej X. Y. Odvolací súd konštatoval, že uvedené písomné potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne obsahovalo potrebnú informáciu o zmenenej adrese, na ktorej sa bude žalobkyňa zdržovať, a ktorú je zároveň nutné považovať aj za zmenu adresy na doručovanie písomností počas dočasnej práceneschopnosti. Dodal, že pre posúdenie otázky, či si žalobkyňa ako zamestnanec voči svojmu zamestnávateľovi splnila oznamovaciu povinnosť uviesť zamestnávateľovi zmenu adresy na doručovanie písomností, bolo irelevantné, či M. X. pri odovzdávaní potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti žalobkyne jej zamestnávateľovi (prostredníctvom X. Y.) ešte aj ústne upozornila na skutočnosť, že žalobkyňa sa bude zdržovať na adrese, rozdielnej od jej adresy trvalého pobytu. Odvolací súd poznamenal, že bolo vecou žalovanej, aby venovala obsahu potvrdenia náležitú pozornosť a neprehliadla informáciu, týkajúcu sa uvedenia adresy, na ktorej sa bude žalobkyňa počas práceneschopnosti zdržovať, keď uvedené potvrdenie obsahovalo zreteľne a prehľadne uvedenie dvoch adries žalobkyne, jednak adresu jej trvalého pobytu v Z. na N. X, ale zároveň aj uvedenie adresy, kde sa bude žalobkyňa počas práceneschopnosti zdržiavať - v Z. I. Q. X/E. Keďže Zákonník práce nevyžaduje pre splnenie povinnosti oznámenia zmeny adresy na doručovanie písomností, aby tento oznam zamestnanec vykonal na nejakom osobitnom, či formálnom tlačíve, uvedenie adresy, na ktorej sa bude žalobkyňa počas práceneschopnosti zdržiavať na tlačíve „Potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti“ podľa odvolacieho súdu predstavovalo zároveň aj splnenie povinnosti žalobkyne oznámiť zmenu adresy na doručovanie písomností podľa § 81 písm. g) Zákonníka práce. Pokiaľ teda žalovaná ako zamestnávateľ žalobkyne jej doručovala oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 25. mája 2016 ku dňu 21. júna 2016 na adresu trvalého pobytu v Z., N. U. X, počas jej dočasnej práceneschopnosti, napriek tomu, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že sa bude v dobe jej dočasnej práceneschopnosti zdržiavať na adrese v Z., Q. X/E, nedošlo k účinnému doručeniu oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyne (§ 70 Zákonníka práce), a teda ani k platnému skončení pracovného pomeru so žalobkyňou okamžitým skončením podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čo zároveň znamená, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej naďalej trvá. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a 2 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 a 2 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktoré odôvodnila poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.1. Dovolateľka namietala, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená: či doručenie oznámenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľovi, v ktorom je uvedená adresa, na ktorej sa bude zamestnanec počas práceneschopnosti zdržiavať (rozdielna od adresy trvalého bydliska zamestnanca), predstavovalo kvalifikované oznámenie adresy na doručovanie písomností v zmysle § 81 písm. g) Zákonníka práce a či bol následne zamestnávateľ povinný doručovať písomnosť týkajúcu sa skončenia pracovného pomeru na adresu zamestnanca uvedenú v oznámení o dočasnej pracovnej neschopnosti. Podľa názoru dovolateľky odvolací súd túto otázku posúdil nesprávne, keď dospel k záveru, že ak dovolateľka ako zamestnávateľ doručovala žalobkyne oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 25. mája 2016 na adresu jej trvalého pobytu N. X, Z., a nie na adresu uvedenú v oznámení o dočasnej

pracovnej neschopnosti (Q. X/E, Z.), nedošlo k účinnému doručeniu oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyni. Ďalej uviedla, že odovzdanie kópie potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, v ktorom je uvedená adresa zamestnanca, na ktorej sa bude zdržiavať počas pracovnej neschopnosti, zamestnávateľovi, nemôže samo o sebe predstavovať právne účinné oznámenie o zmene adresy na doručovanie písomností v zmysle § 81 písm. g) Zákonníka práce. Ak chcela žalobkyňa počas dočasnej pracovnej neschopnosti zmeniť aj svoju adresu na doručovanie písomností, mala tak urobiť osobitným písomným oznámením. Dovolateľka tiež poukázala na to, že žalobkyňa sa počas svojej dočasnej pracovnej neschopnosti nezdržiavala nepretržite na adrese Q. X/E v Z., a teda jej samotné konanie je v rozpore s údajnou vôľou preberať zásielky výhradne na uvedenej adrese. Vyjadrila presvedčenie, že postupovala správne, keď zásielku s okamžitým skončením pracovného pomeru doručovala ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ na jej poslednú známu adresu žalobkyne na doručovanie písomností, ktorá bola N. X, Z.. Zásielka sa dovolateľke vrátila ako nedoručiteľná 21. júna 2016, čím ju dovolateľka v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce považovala za doručeníu. Žalovaná ďalej poznamenala, že tlačivo potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti nie je určené a nepredpokladá oznamovanie zmeny adresy zamestnanca na doručovanie písomností, ale vo vzťahu k zamestnávateľovi slúži len na uplatnenie nároku na náhradu príjmu a uvedenie miesta zdržiavania sa zamestnanca počas PN za účelom výkonu kontroly. Dodala, že reálna aplikovateľnosť odvolacím súdom vysloveného právneho názoru by v praxi navyše priniesla nezavinенú neistotu v postavení zamestnávateľa, ktorý by bol nútený iniciatívne preverovať po skončení PN adresu na doručovanie písomností svojich zamestnancov, ktorí sa počas pracovnej neschopnosti zdržovali na inej adrese.

3.2. Vzhľadom na uvedené navrhla, aby dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, alternatívne ho zmenil tak, že žalobu žalobkyne zamietne.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu sa s tvrdeniami dovolateľky nestotožnila; žalovanej riadne oznámila zmenu adresy na doručovanie písomností v súlade s ustanovením § 81 písm. g) Zákonníka práce. Podotkla, že pracovnoprávne predpisy neukladajú, že takéto oznámenie musí byť uskutočnené osobitným podaním. Žalobkyňa teda mala za to, že pri doručovaní Oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru neboli splnené kogentné zákonné podmienky stanovené Zákonníkom práce. Preto navrhla dovolanie žalovanej zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací 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), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

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. 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 dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). 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. 2 CSP).

9. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

10. Dovolateľka prípustnosť svojho dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená), keď namieta nesprávne posúdenie otázky, či doručenie oznámenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľovi, v ktorom je uvedená adresa, na ktorej sa bude zamestnanec počas práceneschopnosti zdržiavať (rozdielna od adresy trvalého bydliska zamestnanca), predstavovalo kvalifikované oznámenie adresy na doručovanie písomností v zmysle § 81 písm. g) Zákonníka práce a či bol následne zamestnávateľ povinný doručovať písomnosť týkajúcu sa skončenia pracovného pomeru na adresu zamestnanca uvedenú v oznámení o dočasnej pracovnej neschopnosti.

11. Pretože dovolateľkou uplatnený dovolací dôvod bol vymedzený v zákonných mantineloch § 432 ods. 2 CSP, bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke.

12. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne 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.

13. Podľa § 70 Zákonníka práce 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.

13.1. Pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru musia byť dodržané všetky náležitosti právneho úkonu vo všeobecnosti, ako aj náležitosti zakotvené v § 70 Zákonníka práce, podľa ktorého musí byť okamžité skončenie pracovného pomeru písomné a doručené podľa § 38 Zákonníka práce v stanovenej lehote druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do jeho vlastných rúk). Účinky zrušovacieho prejavu urobeného v súlade so Zákonníkom práce nastávajú zo zákona tým dňom, kedy písomný prejav o okamžitom skončení pracovného pomeru bol druhému účastníkovi doručený. Akýkoľvek iný časový údaj uvedený v zrušovacom prejave preto nemôže zmeniť tieto zákonné účinky. Deň skončenia pracovného pomeru je takto určený zo zákona, a preto určenie dňa, ktorým sa končí pracovný pomer v písomnom zrušovacom prejave, je právne irelevantné (porovnaj R 14/1972).

14. Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce 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 poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti

doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.

14.1. Zákoník práce koncipuje spôsob doručovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch na báze skutočného doručenia a na báze fikcie doručenia. Do vlastných rúk musia byť zamestnancovi doručené písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a písomnosti týkajúce sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. V prvom rade Zákoník práce uprednostňuje osobné, priame doručenie. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť prostredníctvom poštového podniku do vlastných rúk. Ak zamestnávateľ nedoručí zamestnancovi písomnosť, ktorá by mala byť podľa Zákonníka práce doručená do vlastných rúk, písomnosť sa považuje za nedoručenú. Právna perfektnosť právneho úkonu pri doručovaní vzniká, len čo sa úkon dostane do sféry dispozície druhého účastníka. Písomnosť sa ocitne vo sfére dispozície druhého účastníka tým, že získa možnosť zoznámiť sa s jej obsahom. Povinnosť zamestnávateľa doručiť zásielku do vlastných rúk nie je splnená, ak je písomnosť doručená inému než zamestnancovi. Zákoník práce de lege lata (t. j. podľa aktuálneho právneho stavu) nepripúšťa možnosť, aby zamestnanec splnomocnil inú osobu na preberanie písomností o vzniku, zmene alebo skončení pracovného pomeru do vlastných rúk alebo aby sa písomnosť fyzicky odovzdala inej osobe bývajúcej na adrese zamestnanca ochotnej ju prevziať, a to ani vtedy, ak by ju následne táto osoba (v poštových podmienkach nazývaná ako oprávnený prijímateľ) skutočne odovzdala adresátovi-zamestnancovi. Doručenie písomnosti určenej „do vlastných rúk“ inej osobe než adresátovi je neplatné (R 29/1995).

14.2. V zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ doručuje (zasiela) písomnosti špecifikované v ods. 1 poštou/poštovým podnikom na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa. Zákoník práce zároveň stanovuje zamestnancovi v § 81 písm. g) povinnosť bez zbytočného odkladu písomne oznamovať zamestnávateľovi všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, a to vrátane zmeny adresy na doručovanie písomností. Podľa názoru dovolacieho súdu má ustanovenie § 38 ods. 2 Zákonníka práce povahu osobitného ustanovenia (lex specialis) voči stanovenej povinnosti podľa § 81 písm. g) Zákonníka práce, a to najmä z hľadiska ich systematického výkladu, keďže § 38 špeciálne upravuje doručovanie písomností týkajúcich sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, resp. práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Rovnako treba vziať na zreteľ, že na rozdiel od ustanovenia § 38 s porušením povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. g) Zákoník práce ani judikatúra nespája žiadne právne účinky z hľadiska platnosti/perfektnosti doručovaného právneho úkonu. Napriek uvedenému možno pripustiť, že v praxi sa vo väčšine prípadov budú „posledná známa adresa“ a „adresa na doručovanie písomností“ zhodovať.

14.3. Z povahy veci vyplýva, že zamestnávateľ sa o adrese zamestnanca, na ktorú má doručovať písomnosti v zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce, dozvie spravidla z oznámenia zamestnanca, vykonaného najčastejšie v súvislosti so vznikom pracovného pomeru, alebo v zmysle spomínaného § 81 písm. g) Zákonníka práce. V dôsledku sémanticky širšie koncipovaného pojmu „posledná známa adresa“ môže zamestnávateľ adresu, na ktorú doručuje zamestnancovi podstatné písomnosti podľa § 38 Zákonníka práce, zistiť aj z iného zdroja, napríklad od iných zamestnancov, od príbuzných zamestnanca, od poskytovateľov zdravotníckych služieb, od orgánov verejnej moci a pod. Z takto získaných informácií však smie zamestnávateľ vychádzať len za predpokladu, že sa na tejto adrese zamestnanec preukázateľne zdržuje a je možné mu na ňu riadne doručovať písomnosti. Takéto nadobudnutie poznatkov ohľadom adresy zamestnanca nepredstavuje právny úkon; ide o tzv. faktický úkon, ktorý je voči zamestnávateľovi účinný v momente, keď sa o ňom dozvie akýmkoľvek vierohodným (spoľahlivým) spôsobom. To platí aj v prípade "dočasnej adresy", ktorá je z hľadiska doručovania písomností zamestnávateľa rovnako významná, samozrejme len po dobu, po ktorú sa zamestnanec na takom mieste zdržuje, prípadne sa má zdržovať. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci, ktorí majú po dobu dočasnej pracovnej neschopnosti, dovolenky, starostlivosti o člena rodiny, vojenskej služby, alebo z iných obdobných dôvodov dočasne inú adresu, môže po dobu „aktuálnosti“ takejto adresy

zamestnávateľ, ktorý sa o tom dozvedel, doručovať svoje písomnosti len na túto „dočasnú adresu“ a že doručenie na inú adresu je neúčinné.

15. V prejednávanom prípade (vychádzajúc aj z vymedzenia dovolacieho prieskumu podstatou nastolenej právnej otázky) je spornou skutočnosť, či bolo okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyni účinne doručené. Dovolateľka rozporovala, že odovzdanie kópie potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, v ktorom je uvedená adresa zamestnanca, na ktorej sa bude zdržiavať počas pracovnej neschopnosti, zamestnávateľovi, nemôže samo osebe predstavovať právne účinné oznámenie o zmene adresy na doručovanie písomností v zmysle § 81 písm. g) Zákonníka práce, pričom vyjadrila presvedčenie, že postupovala správne, keď zásielku s okamžitým skončením pracovného pomeru doručovala „do vlastných rúk“ na jej poslednú známu adresu žalobkyne na doručovanie písomností, ktorá bola N. X, Z.. Dovolací súd sa vzhľadom na zistený skutkový stav s uvedeným názorom nestotožňuje. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalobkyňa doručila žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi potvrdenie o svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, ktoré obsahovalo aj uvedenie adresy, kde sa bude žalobkyňa počas práceneschopnosti zdržiavať - v Z. na Q. X/E. Vychádzajúc aj z účelu potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, prostredníctvom ktorého zamestnanec okrem iného oznamuje aj svoje miesto zdržiavania sa počas trvania práceneschopnosti, možno bezpečne ustáliť, že takéto oznámenie o dočasnej zmene adresy pobytu predstavuje spoľahlivý zdroj poznatku o "poslednej adrese zamestnanca" významného z hľadiska ustanovenia § 38 ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ teda žalovaná doručovala Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 25. mája 2016 počas trvania práceneschopnosti žalobkyne na adresu (trvalého pobytu) odlišnú, než vyplývala z predloženého potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, doručovala ho v rozpore so zákonom; navyiac, z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by sa žalobkyňa na adrese trvalého pobytu v rozhodnom čase (aj) zdržiavala.

16. Pre úplnosť možno súhlasiť aj s názorom odvolacieho súdu, že uvedenie adresy, na ktorej sa bude žalobkyňa počas práceneschopnosti zdržiavať prostredníctvom tlačiva „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, predstavuje súčasne splnenie jej povinnosti oznámiť zmenu adresy na doručovanie písomností podľa § 81 písm. g) Zákonníka práce. Z textácie zákona nijak nevyplýva, že by takéto oznámenie voči zamestnávateľovi malo byť vykonané osobitným prípisom, príp. iným formalizovaným spôsobom. Nedôslednosť zákonodarcu preto nemôže byť na ujmu zamestnanca, ktorý si štandardným spôsobom splní oznamovaciu povinnosť vo vzťahu k jeho dočasnej práceneschopnosti. Rovnako je z povahy potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zrejmé, že v ňom obsiahnutý údaj o zmene adresy pobytu je limitovaný trvaním samotnej práceneschopnosti, a preto by v praxi nemali vznikať dovolateľkou naznačované pochybnosti o adrese na doručovanie písomností po skončení pracovnej neschopnosti. Summa summarum, v danom prípade účinné doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni zmarila žalovaná, a preto nedošlo k platnému skončeniu predmetného pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

17. Vzhľadom na to, že rozsudok odvolacieho súdu je z hľadiska napadnutého právneho posúdenia správny, dovolací súd dospel k záveru, že podané dovolanie nie je dôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

18. Žalobkyňa bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto jej dovolací súd proti žalovanej priznal v súlade s § 262 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov dovolacieho konania s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.