



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Vladika a sudcov JUDr. Oľgy Trnkovej a JUDr. Jozefa Kolcuna, v právnej veci navrhovateľa **J. H.**, bývajúceho v Č., zastúpeného JUDr. E. S., advokátkou v D., proti odporkyni **M., a.s.** sídliacej v Č., zastúpenej JUDr. E. C., advokátom v D., **o neplatnosť skončenia pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Dunajská Streda pod sp. zn. 12 C 149/2002, o dovolaní navrhovateľa proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 9. decembra 2008, sp. zn. 10 Co 195/2008, takto

rozhodol:

Dovolanie navrhovateľa **zamieta.**

Navrhovateľ je povinný zaplatiť odporkyni náhradu trov dovolacieho konania 328,88 € k rukám jej právneho zástupcu JUDr. E. C., advokáta v D., do 3 dní.

Odôvodnenie

Okresný súd Dunajská Streda rozsudkom z 3. apríla 2008, č.k. 12 C 149/2002-111 návrh navrhovateľa na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamietol. Odporkyni súd náhradu trov konania nepriznal. Dospel k záveru, že návrh bol podaný po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty ustanovenej v § 77 Z.p. Výpoveď odporkyne daná z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce z 29. apríla 2002 bola navrhovateľovi doručená poštou 2. mája 2002, v čase, kedy bol navrhovateľ práceneschopný (od 4. apríla 2002 do 5. mája 2002). Výpovedná lehota začala plynúť 1. júna 2002 a mala uplynúť 31. júla 2002, kedy malo súčasne dôjsť k skončeniu pracovného pomeru navrhovateľa u odporkyne. V súlade s § 77 Zákonníka práce mal byť návrh na vyslovenie

neplatnosti tejto výpovede podaný v lehote dvoch mesiacov, odkedy malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, teda do 30. septembra 2002. Návrh navrhovateľa bol na súde podaný až 14. novembra 2002, po uplynutí tejto zákonom ustanovenej prekluzívnej lehoty. Práceschopnosť nasledujúca po doručení výpovede trvajúca od 21. mája 2002 do 31. júla 2002, nemala na plynutie výpovednej lehoty žiaden vplyv. O trovách konania súd rozhodol podľa § 150 O.s.p.

Krajský súd v Trnave rozsudkom z 9. decembra 2008, sp. zn. 10 Co 195/2002, na odvolanie navrhovateľa rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Navrhovateľovi uložil povinnosť zaplatiť odporkyni náhradu trov odvolacieho konania v sume 22.077,- Sk. V celom rozsahu sa stotožnil so závermi súdu prvého stupňa. Zároveň však vo výroku rozsudku vyslovil prípustnosť dovolania voči svojmu potvrdzujúcemu rozsudku. Mal za to, že ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu. Otázka, ktorú je potrebné v dovolacom konaní preskúmať, spočíva v posúdení, či plynutie ochrannej doby môže spôsobiť oddialenie času skončenia pracovného pomeru aj v tých prípadoch, v ktorých sa neuplatní zákaz výpovede (§ 64 ods. 3 Z.p.), a teda ani ustanovenie Zákonníka práce vymedzujúce pojem ochrannej doby (§ 64 ods. 1 Z.p.). O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal navrhovateľ dovolanie. Žiadal, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky zrušil rozsudok odvolacieho súdu, ako aj rozsudok súdu prvého stupňa a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Dovolanie s poukazom na § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. odôvodnil tým, že odvolací súd, hoci na vec aplikoval správnu právnu normu (§ 64 Z.p.), túto nesprávne vyložil. Podľa názoru navrhovateľa, aj keď s ohľadom na výpovedný dôvod nespĺňal podmienky ochrany pred výpoveďou, spĺňal podmienky osobitného režimu predĺženia výpovednej lehoty (§ 64 ods. 2 Z.p.), lebo výpoveď dostal pred začiatkom práceneschopnosti a výpovedná lehota mala uplynúť počas jej trvania. Z ustanovenia § 64 Z.p. možno vyvodiť, že za ochrannú dobu treba vo všeobecnosti považovať dobu trvania určitej životnej situácie zamestnanca, akou nepochybne je aj práceneschopnosť. Je toho názoru, že § 64 ods. 2 Z.p. rieši osobitný režim priebehu výpovednej lehoty s ohľadom na ochrannú dobu bez toho, aby bolo nutné skúmať podmienky zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa tak, že ochrana poskytnutá zamestnancovi týmto zákonným ustanovením sa vzťahuje aj na práceneschopného zamestnanca, na ktorého sa zákaz výpovede nevzťahuje. Vzhľadom k uvedenému, (nesprávne) právne posúdenie veci

odvolacím súdom, ako aj súdom prvého stupňa malo za následok, že sa ani jeden zo súdov nezaoberal skutkovým stavom veci, a to najmä v súvislosti s nárokom na náhradu mzdy, ktorú si v konaní uplatnil.

Odporkyňa sa v písomnom vyjadrení k dovolaniu navrhovateľa stotožnila s právnym názorom odvolacieho súdu a súdu prvého stupňa. Navrhla, aby dovolací súd dovolanie zamietol a navrhovateľa zaviazal na náhradu trov dovolacieho konania vo výške 328,88 eur.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), ktorý je zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 3 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243 a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľa proti napadnutému rozsudku odvolacieho súdu 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 konania, 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 procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v tomto zákonom ustanovení (t.j. či nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procese nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka konať pred súdom, alebo prípad rozhodovania vylúčeným

sudcom, či nesprávne obsadeným súdom). Dovolateľ žiadnu z vyššie menovaných väd konania nenamietal a ani dovolací súd existenciu žiadnej z nich nezistil.

Dovolateľ namietal nesprávne právne posúdenie veci v otázke výkladu § 64 ods. 2 Z.p., ktorý sa podľa jeho názoru, na rozdiel od zákazu výpovede (§ 64 ods. 1 Z.p.) vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď, a to bez ohľadu na výpovedný dôvod.

Podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Z.p. zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 62 ods. 1 Z.p. ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Podľa § 62 ods. 2 Z.p. výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Podľa § 64 ods. 1 Z.p. zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

a/ v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,

b/ pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený,

až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

c/ v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

d/ v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

e/ v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Podľa § 64 ods. 2 Z.p. ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Podľa § 64 ods. 3 Z.p. zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi a/ z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a/,

b/ z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,

c/ pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e/), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,

d/ ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

Podľa § 77 Z.p. 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.

Odporkyňa ako zamestnávateľ doručila výpoveď danú z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Z.p. pre konanie, ktoré kvalifikovala ako obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny, navrhovateľovi ako zamestnancovi 2. mája 2002, v čase, kedy bol tento od 4. apríla 2002 až do 5. mája 2002 práceneschopný. Následne sa navrhovateľ stal druhýkrát práceneschopným od 21. mája 2002, pričom táto práceneschopnosť trvala až do 31. júla 2002. V súlade s § 62 ods. 2 Z.p. začala výpovedná lehota plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, t.j. 1. júna 2002.

S ohľadom na výpovedný dôvod sa na navrhovateľa v súlade s § 64 ods. 3 Z.p. nevzťahuje zákaz výpovede (§ 64 ods. 1 Z.p.). To znamená, že bez ohľadu na oznámenie zamestnávateľa obsiahnuté vo výpovedi, že „nakoľko (je navrhovateľ) toho času v tzv. ochrannej dobe, t.j. práceneschopný, počas tejto doby výpovedná doba neplynie“, bola výpoveď platne daná a práceneschopnosť navrhovateľa na plynutie výpovednej lehoty nemala žiaden vplyv.

Odvolaací súd pripustil dovolanie s otázkou, či sa na zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov, ktoré pre jeho prípad vylučujú aplikáciu ustanovenia § 64 ods. 1 Z.p., vzťahuje ustanovenie odseku 2 citovaného zákonného ustanovenia. V prípade navrhovateľa by to znamenalo, že výpovedná lehota by miesto 1. júna 2002 začala plynúť až po skončení druhej práceneschopnosti (od 21. mája 2002 do 31. júla 2002), t.j. od 1. augusta 2002 a uplynula by 30. septembra 2002, a teda jeho návrh na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou doručený súdu 14. novembra 2002 by bol podaný v lehote podľa § 77 Z.p.

Ochranná doba, resp. zákaz výpovede, chráni pred nepriaznivými dôsledkami výpovede zamestnancov, u ktorých v čase doručenia (§ 64 ods. 1 Z.p.), prípadne aj po doručení (§ 64 ods. 2 Z.p.) výpovede, došlo k mimoriadnej situácii, v ktorej sa bez vlastného zavinenia nachádzajú alebo sa prechodne ocitli (choroba, úraz, tehotenstvo či rodičovstvo počas trvania materskej/rodičovskej dovolenky). Ochrana poskytovaná zamestnancom podľa § 64 ods. 1 a 2 Z.p. im prislúcha v prípadoch tzv. nezavineného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ak bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Z.z. je už sama výpoveď a výpovedná doba osebe istou ochranou, najmä v prípadoch, kedy by inak bol zamestnávateľ oprávnený skončiť pracovný pomer okamžite (§ 68 a § 70 Z.p.).

Možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou zamestnávateľa v čase ochrannej doby (§ 64 ods. 3 Z.p.) je právne formulovaná ako výnimka a vyplýva zo samej povahy uvedených výpovedných dôvodov, existencia ktorých buď objektívne znemožňuje zamestnávateľovi zamestnanca ďalej zamestnávať, alebo ide o prípady porušenia pracovnej disciplíny, pri ktorých zákonodarca vychádza zo zásady, že zamestnanci porušujúci disciplínu si nezasluhujú zvýšenú ochranu.

Rovnako tak zo systematiky ustanovenia § 64 Z.p., kedy v odseku 1 zákon upravuje zákaz výpovede (výpoveď je neplatná), v odseku 2 ochrannú dobu (predĺženie výpovednej lehoty) a v odseku 3 výnimky z tejto ochrany zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď, možno vyvodiť, že odsek 3 sa vzťahuje na oba predchádzajúce odseky.

To znamená, že navrhovateľovi začala výpovedná doba plynúť 1. júna 2002 a uplynula 31. júla 2002. Lehota na podanie žaloby o neplatnosť výpovede (§ 77 Z.p.) začala plynúť 1. augusta 2002 a uplynula 30. septembra 2002. Oba sudy dospeli k správne právnemu záveru, keď na základe predchádzajúceho konania konštatovali, že návrh navrhovateľa o vyslovenie neplatnosti výpovede podaný 14. novembra 2002 bol podaný po uplynutí tejto prekluzívnej lehoty. Preto sudy nemohli v konaní o preskúmanie platnosti výpovede pokračovať a návrh museli z tohto titulu zamietnuť.

Vzhľadom na uvedené Najvyšší súd Slovenskej republiky v dovolacom konaní dospel k záveru, že nie sú dané dôvody dovolania a zároveň nezistil ani vady konania, pre ktoré by bolo potrebné napadnuté rozhodnutia zrušiť. Preto v súlade s § 243b ods. 1 O.s.p. dovolanie navrhovateľa ako nedôvodné zamietol.

V dovolacom konaní úspešnej odporkyni vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti navrhovateľovi, ktorý vo veci úspech nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Odporkyňa v dovolacom konaní podala návrh na uloženie povinnosť nahradiť trovy konania (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 151 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd jej priznal náhradu, ktorá spočívala v odmene advokáta za jeden úkon právnej pomoci - písomné vyjadrenie k dovolaniu vo výške 270,53 eura (§ 14 ods. 1 písm. e/ vyhl. č. 655/2004 Z.z.) s 19 % daňou s pridanej hodnoty vo výške 51,40 eura a režijný paušál vo výške 6,95 eura, t.j. spolu 328,88 eura.

Poučenie: Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný.

V Bratislave 27. apríla 2010

JUDr. Martin Vladi k, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková