

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2Cdo/323/2020
Identifikačné číslo spisu:	1103899963
Dátum vydania rozhodnutia:	28.07.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Viera Petříková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:1103899963.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Petříkovej a členiek senátu JUDr. Márie Trubanovej, PhD., a Mgr. Renáty Gavalcovej v spore žalobcu Ing. K. Z., bývajúceho v E. Y., W. č. X/A, zastúpeného doc. JUDr. Jurajom Hamul'ákom, PhD., advokátom so sídlom v Bratislave, Jégeho 16999/12, proti žalovanej Wüstenrot stavebnej sporiteľni a.s., so sídlom v Bratislave, Grösslingova č. 77, zastúpenej advokátskou kanceláriou Bartošík Šváby s.r.o., so sídlom Plynárenská č. 7/A, 821 09 Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 9Ct/12/2003, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. novembra 2017 sp. zn. 2Co/138/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobca má nárok na náhradu trov dovolacieho konania

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej ako „súd prvej inštancie“) ostatným rozsudkom (v poradí tretím) z 11. februára 2016 č. k. 9Ct/12/2003-481 rozhodol, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá aj naďalej. Ďalej výrokom II. zamietol návrh žalovanej na určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou končí, pretože nemožno od zamestnávateľa - žalovanej spravodlivo požadovať, aby zamestnanca - žalobcu naďalej zamestnával. Výrokom III. súd prvej inštancie zamietol nárok žalobcu na zaplatenie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru. A výrokom IV. rozhodol, že o trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Rozhodnutie odôvodnil tým, že súd prvej inštancie v ďalšom konaní, riadiac sa právnym názorom odvolacieho súdu, konal o zmenenej a doplnenej žalobe žalobcu vo veci samej, postupoval za aktívnej účasti oboch strán sporu, pričom prihliadol aj na

to, čo všetko v konaní strany uviedli, zopakoval a doplnil dokazovanie oboznámením sa so spismi súdu prvej inštancie sp. zn. 7C/130/2001, sp. zn. 10C/12/2005 a dospel k záveru, že nároky strán sporu v nich uplatňované a súdne rozhodnutia v nich vydané nezakladajú prekážku postupu konania prejednávanej veci (§ 103 a nasl. O.s.p.). Súd prvej inštancie dôvodil, že skúmal všetky otázky relevantné pre posúdenie platnosti úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru a zistil, že výpoveď má písomnú formu, bola žalobcovi riadne doručená, dôvod výpovede bol riadne vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Zo zápisnice zo zasadnutia stavebnej sporiteľne z 19. novembra 2002 mal súd za preukázané, že výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním dospel k záveru, že žalovaná iba predstierala prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, preto nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo má následne dopad na platnosť z hľadiska rešpektovania právneho princípu o súlade pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. Ďalej súd prvej inštancie uviedol, že konanie žalovanej spočíva v transformácii prevádzkových pracovníkov na živnostníkov s cieľom zabrániť hromadnému prepúšťaniu a ušetriť prostriedky, pričom práca zostala tá istá, je konanie v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, na podklade čoho vyhodnotil, že v danom prípade nedošlo k naplneniu predpokladu výpovedného dôvodu a uviedol, že výpoveď žalovanej daná žalobcovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je z dôvodu rozporu s dobrými mravmi neplatná. Súd prvej inštancie vo vzťahu k návrhu žalovanej, že ak súd určí, že výpoveď nebola platná, aby v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce rozhodol, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou končí uviedol, že predmetnému návrhu žalovanej nevyhovelo, nakoľko súd na daný prípad aplikoval Zákonník práce účinný ku dňu 18. novembra 2002. Súd prvej inštancie tak uviedol, že z uvedeného dôvodu rozhodnutie o tom, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou končí, pretože nemožno od zamestnávateľa - žalovanej spravodlivo požadovať, aby zamestnanca - žalobcu naďalej zamestnával, nemá oporu v § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 30. júna 2003, preto súd prvej inštancie tento návrh žalovanej zamietol. Súd prvej inštancie vo vzťahu k žalobcom uplatňovanej náhrade mzdy uviedol, že pre posúdenie tejto právnej otázky je rozhodujúce, kedy začala plynúť premľacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. Súd prvej inštancie konštatoval, že trojročná premľacia lehota začala plynúť dňa 1. marca 2003 a uplynula dňa 1. marca 2006, pričom žalobca si uplatnil právo na náhradu mzdy dňa 5. mája 2009, teda zjavne po uplynutí premľacej lehoty. Vzhľadom k tomu súd prvej inštancie žalobcovi právo na náhradu mzdy priznať nemohol.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej ako „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu, žalovanej a vedľajšieho účastníka na strane žalobcu rozsudkom z 29. novembra 2017 sp. zn. 2Co/138/2016 vo výroku I. potvrdil výrok súdu prvej inštancie, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá aj naďalej. Ďalej vo výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu o zaplatenie náhrady mzdy zamietol, v súvisiacom výroku, ktorým si súd vymienil, že o trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej rozsudok zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vo výroku II. odvolanie Základnej organizácie integrovaného odborového zväzu Wüstenrot Land, proti rozsudku súdu prvej inštancie z 11. februára 2016, č. k. 9Ct/12/2003-481 odmietol. Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie vo výroku, ktorým ustálil, že výpoveď je neplatná a že pracovný pomer aj naďalej trvá je vecne a právne správny a preto ho aj potvrdil (§ 387 ods. 1, ods. 2, ods. 3 CSP) a uviedol, že konanie žalovanej spočíva v zmene pracovných pomerov jeho zamestnancov na živnosť pod hrozbou výpovede, s dodatkom, že túto živnosť môžu vykonávať len pre žalovaných, sa prieči dobrým mravom v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd uviedol, že takéto konanie je tiež označované ako „švarcsystém“ a uviedol, že spomenuté je aj v rozpore s dobrými mravmi. Voči fiktívnym podnikateľom totiž objednávatel ich „služieb“ vystupuje v pracovnom procese ako zamestnávateľ. Nárokuje si, aby dodržiavali pracovný čas, dbali na pokyny „nadriadeného“, a vytvára im pracovné podmienky podľa vlastného šéfovského uváženia. Týmto pracovníkom súčasne nevzniká žiaden zákonný nárok na dovolenku, na náhradu mzdy za sviatky a ani iné zamestnanecké výhody zaručené Zákonníkom práce. Odvolací súd konštatoval, že v danom prípade žalovaná predstierala organizačnú zmenu za účelom transformácie pracovných vzťahov jeho zamestnancov na živnosti. Odvolací súd uviedol, že z

dokazovania pred súdom prvej inštancie bolo preukázané nielen, že na živnosť malo prejsť viacero zamestnancov v pracovnom pomere, avšak k zásadnej zmene typu práce nedošlo, nakoľko pracovná náplň ako aj hierarchia zostala zachovaná ako aj to, že žalovaná na presadenie svojho zámeru použila intenzívny nátlak, pričom nariadenie bolo také, že ak títo zamestnanci nebudú ochotní prejsť na živnosť, bude ich musieť žalovaná prepustiť. Vzhľadom na to odvolací súd uviedol, že niet pochyb o tom, že išlo o fiktívnu organizačnú zmenu, ktorou chcela žalovaná zastrieť svoje skutočné úmysly odporujúce dobrým mravom a konštatoval, že takéto konanie žalovanej nemožno považovať za zákonnú organizačnú zmenu. Vo vzťahu k výroku, ktorým súd prvej inštancie zamietol žalobu o zaplatenie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru odvolací súd konštatoval, že nie je vecne a právne správny a tak ho odvolací súd zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie; to isté sa týka aj súvisiaceho výroku o trovách. Odvolací súd na záver zároveň zdôraznil, že skutkové okolnosti súdnej veci sú pomerne jednoduché a v podstate ani niet priestoru na vyvodenie iných skutkových záverov, než aké urobil súd prvej inštancie.

3. Proti uvedenému rozhodnutiu odvolacieho súdu podala žalovaná dovolanie.

4. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej ako „dovolačný súd“) na základe dovolania žalovanej uznesením z 27. júna 2019 sp.zn. 2Cdo/171/2018 dovolanie žalovanej odmietol a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

5. Proti uvedenému rozhodnutiu dovolacieho súdu podala žalovaná ústavnú sťažnosť o ktorej Ústavný súd Slovenskej republiky rozhodol nálezom z 24. novembra 2020 sp.zn. II. ÚS 33/2020 v ktorom konštatoval, že základné právo sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd, ako aj jej právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd postupom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v konaní vedenom pod sp. zn. 2Cdo/171/2018 a jeho uznesením z 27. júna 2019 porušené boli. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/171/2018 z 27. júna 2019 zrušil a vec vrátil Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie a žalovanej priznal náhradu trov konania v sume 640,66 €. Ústavný súd za najzávažnejšiu námietku sťažovateľky vo vzťahu k napadnutému uzneseniu najvyššieho súdu považoval, že najvyšší súd odmietol dovolanie sťažovateľky v zmysle § 447 písm. c/ CSP ako procesne neprípustné vo vzťahu k otázke 1. ktorou spochybňuje správnosť právneho záveru, podľa ktorého, má byť v rozpore s dobrými mravmi organizačná zmena, ktorou sa celá sieť prevádzkových zamestnancov pobočiek vykonávajúcich finančné sprostredkovanie previedla na živnosť (t. j. pracovné pomery zamestnancov mali byť ukončené, títo mali získať živnostenské oprávnenie a uzavreli by sa s nimi zmluvy o finančnom sprostredkovaní ako so živnostníkmi). Dospel k záveru, že došlo k porušeniu základného práva sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny, ako aj jej práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru postupom najvyššieho súdu v konaní vedenom pod sp. zn. 2Cdo/171/2018 a jeho uznesením z 27. júna 2019, a to tým, že sa najvyšší súd vecne nezaoberal otázkou 1. uplatnenou sťažovateľkou v podanom dovolaní (bod 1 výroku nálezu). Vo vzťahu k otázkam 2. a 3. ktoré dovolateľka uviedla, ústavný súd zhodne s najvyšším súdom konštatoval, že tieto otázky neboli vymedzené spôsobom vyplývajúcim z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

6. Dovolačný súd uvádza, že za daného stavu veci je tak predmetom konania pred dovolacím súdom dovolanie dovolateľky (žalovanej) smerujúce proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. novembra 2017 sp.zn. 2Co/138/2016 v zmysle ktorého je zrejماً námietka vyplývajúca z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP vzťahujúca sa k otázke 1/ „či je v rozpore s dobrými mravmi konanie zamestnávateľa - finančnej inštitúcie v roku 2002, spočívajúce vo výkone organizačných zmien v tom zmysle, že celá sieť prevádzkových pracovníkov (zamestnancov) pobočiek zamestnávateľa, ktorí vykonávali najmä finančné sprostredkovanie, sa prevádzkala na živnosť, t.j. pracovné pomery zamestnancov mali byť ukončené, títo zamestnanci mali získať živnostenské oprávnenie a uzavreli by sa medzi nimi a zamestnávateľom zmluvy o finančnom sprostredkovaní, pričom cieľom bolo zabrániť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a ušetriť finančné prostriedky zamestnávateľa, k zásadnej zmene typu a organizácie práce nedošlo, zostala zachovaná aj hierarchia a obsah práce okresných riaditeľov, takýto zamestnanci mali vykonávať živnosť

iba pre žalovaného a dotknutým zamestnancom bolo tiež oznámené, že ak s transformáciou na živnosť nebudú súhlasiť, žalovaný bude nútený ich prepustiť“?

7. Žalobca vo vyjadrení navrhol, aby dovolací súd rozhodol tak, že dovolanie žalovanej odmietne a prizná žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu. Má za to, že formulácie otázok sú zovšeobecňujúce a smerujúce k rozhodnutiu, že transformácia pracovných pomerov je možná, pričom má za to, že to možné nie je. V ďalšom vyjadrení poukázal na rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2016/344 z 9. marca 2016.

8. Žalovaná uviedla, že neporušila dobre mravy ani právne predpisy, keď nahradila vedúcich svojich pobočiek pretože bola oprávnená tak urobiť.

9. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) preskúmal vec a zistil, že sú splnené procesné podmienky prejednaní veci. 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). Vec preskúmal a dospel k záveru, že dovolanie treba zamietnuť, k čomu uvádza nasledovné:

10. Právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním

11. V zmysle § 421 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.

12. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP)

13. Podľa 432 ods. 1 CSP možno dovolanie, ktoré je prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP, odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. 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). Právnym posúdením sa pritom rozumie činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

14. Dovolaiteľka v zmysle § 421 ods. písm. b/ CSP, uviedla, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo vyriešenia právnej otázky, ktorá nebola doposiaľ riešená odvolacím súdom a to otázky či 1/ „či je v rozpore s dobrými mravmi organizačná zmena, ktorou sa celá sieť prevádzkových zamestnancov pobočiek vykonávajúcich finančné sprostredkovanie previedla na živnosť“ (t. j. pracovné pomery zamestnancov mali byť ukončené, títo mali získať živnostenské oprávnenie a uzavreli by sa s nimi zmluvy o finančnom sprostredkovaní ako so živnostníkmi). V predmetnom spore dovolateľka dôvodila, že celá sieť prevádzkových pracovníkov pobočiek zamestnávateľa, ktorí vykonávali najmä finančné sprostredkovania, sa prevádzkala na živnosť, tzn. pracovné pomery zamestnancov mali byť ukončené,

títo zamestnanci mali získať živnostenské oprávnenie a uzavreli by sa medzi nimi a zamestnávateľom zmluvy o finančnom sprostredkovaní, pričom cieľom bolo zabrániť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a ušetriť prostriedky zamestnávateľa k zásadnej zmene typu a organizácie práce nedošlo, zostala zachovaná aj hierarchia a obsah práce oblastných riaditeľov, takíto zamestnanci mali vykonávať živnosť iba pre žalovaného a dotknutým zamestnancom bolo tiež oznámené, že ak s transformáciou na živnosť nebudú súhlasiť, žalovaný bude nútený ich prepustiť.

15. So zreteľom na riadne nastolenie právnej otázky spôsobom zodpovedajúcim § 432 ods. 2 CSP a v situácii, že dovolanie žalovanej je v danom prípade procesne prípustné, keďže rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi súdu ešte nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), dovolací súd skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či je ním skutočne napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočívajúce na nesprávnom právnom posúdení veci).

16. Dovolací súd teda v zmysle uvedeného pristupuje k právnemu posúdeniu vyššie nastolenej právnej otázky dovolateľky.

17. Podľa čl. 2 zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

18. Podľa § 1 ods. 2 zákonníka práce závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

19. Podľa § 1 ods. 3 zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

20. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

21. Odvolací súd konštatoval, že žalovaná v danom prípade predstierala organizačnú zmenu za účelom transformácie pracovných vzťahov jej zamestnancov na živnosti čo je v rozpore s dobrými mravmi. Dôvodil, že zostalo preukázané, že na živnosť malo prejsť viacero zamestnancov v pracovnom pomere, pričom k zásadnej zmene typu práce alebo organizácie práce nedošlo. Pracovná náplň zostala tá istá a tiež hierarchia vo vzťahu krajský riaditeľ, okresný riaditeľ, prevádzkoví pracovníci a ich vedúci zostala zachovaná. Na presadenie svojho zámeru použila žalovaná pomerne intenzívny nátlak na zamestnancov. Uviedol, že nariadenie bolo také, že ak títo pracovníci nebudú ochotní prejsť na živnosť, bude ich musieť žalovaná prepustiť. Z dokazovania vyplynulo, že súčasťou týchto zmlúv bola aj klauzula, že živnostníci budú vykonávať živnosť len pre žalovanú, čím pochýb o tom, že išlo o fiktívnu organizačnú zmenu, ktorou chcel žalovaný zastrieť svoje skutočné úmysly odporujúce dobrým mravom. Dodal, že takéto konanie je v súčasnosti označované ako „švarcsystém“.

22. Ako už vyplýva z § 1 ods. 2 zákonníka práce výkon závislej práce mimo základný pracovnoprávny

vzťah je prácou nelegálnou. Dovolací súd uvádza, že zákonník práce výslovne prikazuje závislú prácu uskutočňovať výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu, a súčasne výslovne zakazuje výkon závislej práce v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Pojem „závislá práca“ platí aj pre prácu vykonávanú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Porušenie uvedeného príkazu, ako aj porušenie zákazu uskutočňovať výkon závislej práce zmluvnými typmi občianskeho práva alebo obchodného práva by napr. v rámci súdneho sporu mohlo vyústiť do rozhodnutia súdu, že nejde o obchodnoprávny či občianskoprávny vzťah, ale o pracovnoprávny vzťah.

23. Ak by zamestnávateľ napriek uvedenému zákonnému príkazu, ako aj zákonnému zákazu uskutočňoval výkon závislej práce napríklad inak než v pracovnom pomere alebo prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, išlo by v zmysle Občianskeho zákonníka o simulovaný právny úkon, ktorý je z hľadiska právnych následkov absolútne neplatným právnym úkonom, a platným právnym úkonom by bol zastretý právny úkon, t. j. pracovná zmluva zakladajúca pracovný pomer alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

24. Hlavnou motiváciou, ktorú zamestnávateľa vidia v zastieraní pracovnoprávnych vzťahov je nepochybne v odvodoch za zdravotné a sociálne poistenie zamestnancov. Zamestnávateľa sa tak snažia pri maximálnom možnom znižovaní svojich nákladov na pracovnú silu zbaviť tejto odvodovej povinnosti. Tá však zostane na zamestnancovi. Oproti pracovnému pomeru ako základnému pracovnoprávnemu vzťahu nie je vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom chránený pracovnoprávnymi predpismi, na živnostníka tak nedopadá ani obmedzenie zodpovednosti za škodu. Zamestnávateľ nie je voči živnostníkovi povinný zabezpečiť ochranu zdravia pri výkone práce, kedy by v bežnom pracovnoprávnom vzťahu túto povinnosť voči zamestnancovi mal. Podobne ukončiť obchodnoprávny vzťah môže zamestnávateľ so živnostníkom zo dňa na deň. Zamestnávateľ navyše na prvý pohľad pôsobí, že zamestnáva nižší počet osôb (ak vôbec nejakých zamestnancov má), než uňho v skutočnosti závislú prácu vykonáva. Z vyššie uvedeného je tak možné vytvoriť si predstavu, prečo zamestnávateľa pristupujú k aplikácii „švarc systému“, v situáciách, kedy je to možné. Netreba však zabúdať, že zastieranie pracovnoprávnych vzťahov je v rozpore so súčasnou právnou úpravou.

25. S problematikou zastierania pracovnoprávnych vzťahov prirodzene plynú určité výhody, inak by sa zamestnávateľa neuchyľovali k tejto možnosti obchádzania zákona. Na druhú stranu je „švarc systém“ spojený aj s určitými rizikami na strane zamestnávateľa a nevýhodami na strane zamestnanca. Ako je spomenuté v predchádzajúcom bode so zastieraním pracovnoprávnych vzťahov sa najčastejšie spája možnosť zbavenia sa povinnosti odvádzať za zamestnanca odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Zamestnávateľa teda zamestnanec „nestojí“ len jeho hrubú mzdu, ktorá mu za vykonanú prácu náleží, ale celkovo musí okrem hrubej mzdy odvieť ďalšie finančné prostriedky na sociálne a zdravotné poistenie za zamestnanca. Súčet čiastky, ktorú zamestnávateľ odvedie za sociálne a zdravotné poistenie a hrubej mzdy označujeme ako superhrubá mzda. Tým sa však odvodová povinnosť nekončí. Zamestnanec je rovnako tak povinný odviesť určitú časť do sociálnej a zdravotnej poisťovne. V konečnom výsledku je záťaž v „švarc systéme“ omnoho nižšia než v riadnom pracovnoprávnom vzťahu. Treba podotknúť, že zamestnávateľ, sa v takom prípade vystavuje okrem už spomínanej zodpovednosti vyplývajúcej zo zákona o zamestnanosti aj trestnoprávnej zodpovednosti. Podľa § 276 zákona č. 300/2005 Z.z. Trestného zákona sa dopustí skrátenia dane a poistného kto v malom rozsahu skráti daň, poistné na sociálne poistenie, verejné zdravotné poistenie alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie, potrestá sa odňatím slobody na jeden rok až päť rokov.

26. Dovolací súd dáva do pozornosti krátke porovnanie o tom, ako riešia danú problematiku okolité krajiny :

26.1. V Českej republike je rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či v danom prípade ide o nedovolený spôsob výkonu pracovnej činnosti, je jej skutočný hospodársky obsah. Zákonník práce v tejto súvislosti jasne stanovuje, že pokiaľ človek odvádza osobný výkon práce pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v mene zamestnávateľa, za odplatu, v pracovnej dobe alebo v inak stanovenej, príp.

dohodnutej dobe, na pracovisku zamestnávateľa, príp. na inom dohodnutom mieste, na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, jedná sa o tzv. závislú prácu a tá môže byť vykonávaná iba v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce. České právo samozrejme nevylučuje možnosť, aby určitú činnosť vykonal živnostník na základe zmluvy o dielo. V tomto prípade je však živnostník sám zodpovedný za úhradu povinných odvodov, vrátane daní.

V Nemeckej spolkovej republike sociálny zákonník definuje závislú činnosť ako nesamostatnú zárobkovú činnosť uskutočňovanú predovšetkým v pracovnom pomere. Znaky určujúce závislú činnosť predstavujú viazanosť pokynmi zamestnávateľa a začlenenie do jeho organizačnej štruktúry, ďalej potom povinnosť podávať správy a existencia kontrol. Pokiaľ osoby vykonávajú závislú činnosť mimo pracovnoprávneho vzťahu a navonok vystupujú ako živnostníci, pozerajú na ne úrady ako na osoby vykonávajúce závislú prácu. Zákon im rovnako ako ostatným zamestnancom zaisťuje ochranu pred výpoveďou, platenou dovolenkou aj iné zamestnanecké výhody. Švarcsystém ide ruka v ruku s neplnením povinností stanovených daňovými predpismi, resp. predpisy z oblasti sociálneho zabezpečenia. Spravidla tak napĺňa znaky tzv. „nelegálneho zamestnávania“ v zmysle zákona o potieraní nelegálneho zamestnávania (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).

26.2. V Rakúskej republike legislatíva pozná vďaka svojej prepracovanosti okrem pracovnej zmluvy (osobná závislosť na zamestnávateľovi, poskytnutie pracovnej sily bez záruky dosiahnutia určitých pracovných výsledkov, zaradenie do zamestnávateľskej organizácie, atď.) a zmluvy o dielo (samostatný výkon konkrétnej činnosti s vlastnými výrobnými prostriedkami bez zaradenia do podnikateľskej organizácie, so záväzkom konkrétneho pracovného výsledku, atď.) ešte tak zvanú „voľnú pracovnú zmluvu“, ktorá je zmiešanou formou vyššie uvedených zmlúv. Oproti pracovnej zmluve nie je zamestnanec závislý osobne, len hospodársky. Záleží však na posúdení hospodárskeho obsahu zmlúv, nie na ich označení. Finančný úrad preto môže zmluvu o dielo alebo voľnú pracovnú zmluvu prekvalifikovať na riadnu pracovnú zmluvu. Zamestnávateľ potom musí doplatiť všetky poplatky na sociálne poistenie, môžu mu byť tiež uložené zodpovedajúce vedľajšie mzdové náklady (príspevok zamestnávateľa, príplatok zamestnávateľa, príspevky odstupného). Pokiaľ zhotoviteľ diela podľa zmluvy o dielo, resp. zamestnanec nepodal daňové priznanie k dani z príjmov, ručí zamestnávateľ aj za riadne odvedenie dane z príjmu zo závislej činnosti.

26.3. V Poľskej republike poľská právna úprava hovorí, že nahradiť pracovnú zmluvu v prípade výkonu závislej činnosti iným právnym vzťahom je nepripustné. V prípade, že bude zamestnancom v prospech zamestnávateľa vykonávaná práca určitého druhu na určitom mieste a v určitý pracovný čas stanovený zamestnávateľom a ten sa zaviazal zaplatiť za vykonanú prácu odmenu, bude sa jednať o pracovnoprávny vzťah nezávisle od názvu zmluvy.

27. Podľa Rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce, z ktorých okrem iného vyplýva, že zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo oznámenej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou pracou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Totiž nedeklarovaná práca má závažné dôsledky na dotknutých pracovníkov, ktorí sú nútení akceptovať neisté a niekedy až nebezpečné pracovné podmienky, oveľa nižšie mzdy, vážne porušovanie pracovných práv a výrazne zníženú ochranu na základe právnych predpisov v oblasti práce a sociálnej ochrany, čím sa im upierajú primerané sociálne dávky, dôchodkové práva a prístup k zdravotnej starostlivosti, ako aj možnosti v oblasti rozvoja zručností a celoživotného vzdelávania. Nedeklarovaná práca má rôzne účinky na rôzne sociálne skupiny okrem iného na ženy, migrantov a pracovníkov v domácnosti, pričom niektorí nedeklarovaní pracovníci sú v obzvlášť zraniteľnom postavení.

28. Dovolací súd zhodne s odvolacím súdom konštatuje, že v danom prípade žalovaný predstieral organizačnú zmenu za účelom transformácie pracovných vzťahov jeho zamestnancov na živnosti. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie, predovšetkým z výpovedí svedkov, zostalo preukázané, že na živnosť malo prejsť viacero zamestnancov v pracovnom pomere, pričom k zásadnej zmene typu práce

alebo organizácie práce nedošlo. Pracovná náplň zostala tá istá a tiež hierarchia vo vzťahu krajský riaditeľ, okresný riaditeľ, prevádzkoví pracovníci a ich vedúci zostala zachovaná. Na presadenie svojho zámeru použil žalovaný pomerne intenzívny nátlak na zamestnancov, keď, ako uviedol svedok Ing. S., nariadenie bolo také, že ak títo pracovníci nebudú ochotní prejsť na živnosť, bude ich musieť žalovaný prepustiť. Tento svedok tiež uviedol, že súčasťou týchto zmlúv bola aj klauzula, že živnostníci budú vykonávať živnosť len pre žalovaného. Z uvedeného niet pochyb o tom, že išlo o fiktívnu organizačnú zmenu, ktorou chcel žalovaný zaistiť svoje skutočné úmysly odporujúce dobrým mravom. Potláčanie zastretých pracovných pomerov v kontexte napríklad iných vzťahov, ktoré môžu zahŕňať využívanie iných foriem zmluvných dojednaní, ktoré skrývajú skutočné právne postavenie, všímajúc si, že zastretý pracovný pomer sa vyskytuje vtedy, keď zamestnávateľ zaobchádza s osobou inak ako so zamestnancom, spôsobom, ktorý skrýva jeho skutočné právne postavenie ako zamestnanca, a môže mať za následok pripravenie pracovníkov o ochranu, ktorá im prináleží, je nepochybne v rozpore s dobrými mravmi. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd dôvodí, že takéto konanie žalovaného nemožno považovať za zákonnú organizačnú zmenu. Keďže žalovaný v konaní nepreukázal organizačnú zmenu ako základný predpoklad potrebný pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, odvolací súd sa stotožňuje s názormi súdov prvej inštancie ako aj odvolacieho, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá naďalej. S poukazom na nepreukázanie organizačnej zmeny, nebolo potrebné v konaní preskúmať skutočnosť, či žalovaný v čase dania výpovede mal pre žalobcu inú vhodnú prácu, a tým si splnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

29. Dovolací súd uvádza, že pokiaľ osoba pracuje v režime závislej práce, ak prácu vykonáva, vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, osobne, podľa pokynov toho, pre koho pracuje, v mene toho, pre koho pracuje, v pracovnom čase určenom osobou, pre ktorú pracuje jedná sa o závislú prácu, ktorá môže byť vykonávaná len v pracovnoprávnom vzťahu a len v zmysle zákonníka práce. Toto je dominantné v tejto právnej veci, keďže žalobca jednoznačne nesúhlasil s tým, aby prešiel zo závislej práce na iný pracovný vzťah so žalovanou.

30. Za daného stavu dovolací súd má za to, že konanie žalovaného spočívajúce (v skutočnosti) v zmene pracovných pomerov jeho zamestnancov na živnosť pod hrozbou výpovede, s dodatkom, že túto živnosť môžu vykonávať len pre žalovanú, sa prieči dobrým mravom v zmysle čl. 2 Zákonníka práce, pokiaľ títo zamestnanci s týmto postupom nesúhlasili.

31. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že dovolateľka neopodstatnene namietala, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

32. Dovolací súd tak dovolanie dovolateľky vyplývajúce z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP podľa § 448 CSP nedôvodné zamietol.

33. Dovolací súd rozhodol o trovách dovolacieho konania podľa ustanovenia § 255 ods. 1 CSP. Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Dovolací súd priznal žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu voči žalovanej.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.