

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/146/2022
Identifikačné číslo spisu:	7217216100
Dátum vydania rozhodnutia:	06.12.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:7217216100.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky, v spore žalobcu P. F., narodeného XX.P. XXXX, bytom T. XXX/X, V., prechodne bytom v A.C., G. XX, proti žalovanej: LABAŠ, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Textilná 1, IČO: 36 183 181, zastúpenému Advokátskou kanceláriou AZARIOVÁ & RUŽBAŠAN Law firm s.r.o., so sídlom v Košiciach, Kmeťova 26, IČO: 47 237 406, v konaní o určenie, že pracovný pomer naďalej trvá a o návrhu žalovanej o určenie, že nie je spravodlivé, aby pracovný pomer trval naďalej, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach, zo dňa 21. októbra 2021, č.k. 1CoPr/9/2019- 461, takto

rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 21.októbra 2021 č. k. 1CoPr/9/ 2019 a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Košiciach (ďalej „odvolací súd“) zmenil rozsudok Okresného súdu Košice zo dňa 01. júla 2019 č. k. 42Cpr/29/2017- 311 vo výroku 1/ tak, že určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej končí dňa 11.07.2018, lebo nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Stranám sporu náhradu trov dovolacieho konania nepriznal. Výrok rozsudku o potvrdení rozsudku súdu prvej inštancie vo výroku II. a odmietnutie odvolania proti výroku III. rozsudku nie sú predmetom dovolacieho konania.

2. Súd prvej inštancie rozsudkom pôvodne určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej končí dňom 04.04.2017, lebo nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V prejednávanej veci bolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to absencia v trvaní 5 dní. Okrem toho vyšlo najavo, že u žalobcu nešlo o ojedinelé konanie. Žalobca mal podľa vyjadrenia svojho nadriadeného problémy s dodržiavaním pracovného času pre neskoré príchody do práce, vynechávanie pracovných zmien, čo neoznamoval včas. Takýto benevolentný prístup k plneniu si pracovných povinností žalobcu je dôvodom, pre ktorý súd ustálil, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Pri tomto závere súd vychádzal aj zo skutočnosti, že žalovaná ako zamestnávateľ vo vzťahu umožnila, aby žalobca svoju neprítomnosť zdokladoval. Konkrétne jeho nadriadený ho po ukončení práceneschopnosti

(dňa 21.03.2017) telefonicky i formou SMS vyzýval, aby sa na pracovisko dostavil. Na tieto výzvy nadriadeného žalobcu nereagoval a do práce prišiel iba na nočnú smenu (dňa 26.3., 29.3.) tak, aby sa so svojim nadriadeným nestretol. Za situácie, kedy mal žalobca opakovane prácu neospravedlnene zameškať, je takéto konanie podľa názoru súdu nezodpovedné. Súd vyhovel žalovanému a určil, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, a preto jeho pracovný pomer končí dňa 04.04.2017. Ide o deň nasledujúci po dni, kedy sa mal pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončiť podľa neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer žalobcu mal podľa okamžitého skončenia pracovného pomeru skončiť dňa 03.04.2017, doručením okamžitého skončenia. Žalobca sa neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru úspešne dovolal, preto jeho pracovný pomer v tento deň neskončil. To znamená, že trval i v nasledujúci deň po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru (dňa 04.04.2017), pokiaľ súd nerozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu. Pre skončenie pracovného pomeru rozhodnutím súdu je významný práve tento deň, lebo tu už nie je možnosť od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

3. Odvolací súd v odôvodnení uviedol, že za predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a súd vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru, platí zákonná domnienka, že pracovný pomer sa neskončil a trvá až do momentu kým neskončí jedným zo spôsobov podľa § 59 Zákonníka práce, alebo trvá až do právoplatného rozhodnutia súdu o tom, že pracovný pomer skončil k určitému dátumu z dôvodu, že zamestnávateľ sa úspešne dovolal toho, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd nie je povinný na tieto okolnosti odôvodňujúce nespravodlivosť prihliadať z úradnej povinnosti, ale len na návrh. Žalobca nepochybne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, a preto odvolací súd vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru v rozsudku zo dňa 14. mája 2018, ktorý v tomto výroku (o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru) nadobudol právoplatnosť dňa 11.07.2018. Odvolací súd rozsudok v jeho napadnutom výroku 1/, ktorým určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného končí dňom 04.04.2017, lebo nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával v súlade s § 388 CSP zmenil tak, že určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil dňom 11.7.2018, t. j. dňom právoplatnosti súdneho rozhodnutia o určení neplatnosti pracovného pomeru.

4. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný zastúpený advokátom včas dovolanie z dôvodu podľa § 421 ods.1, písm. b) CSP, s tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola ešte vyriešená, a to v znení: „Môže deň o určení skončenia pracovného pomeru súdom z dôvodu, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, predchádzať dátumu právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru?“

5. Dovolateľ uviedol, že ak by sa prijal ako správny názor odvolacieho súdu (t. j. že dátum od ktorého nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca ďalej zamestnával, musí byť neskorší ako deň právoplatnosti výroku o neplatnom skončení pracovného pomeru), súd prvej inštancie by nikdy nemohol meritórne rozhodnúť o vzájomnej žalobe dovolateľa, keďže by nikdy nemohol presne a exaktne určiť, ktorým dňom nadobudne výrok o neplatnom skončení pracovného pomeru právoplatnosť, a zároveň by tak konajúci súd nemohol aplikovať výnimku v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej „ZP“), ktorá má chrániť výkon práv zamestnávateľa, a to pred zneužitím práva zo strany zamestnanca. Zamestnávateľ by sa v danom prípade nemohol platne a účinne brániť, keďže by za každým musel čakať na meritórne rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a až následne by mohol uplatňovať hmotnoprávnu námietku v zmysle § 79 ods. 1 ZP.

6. Podľa názoru dovolateľa by sa malo o vzájomných nárokoch vyplývajúcich zo sporu o neplatnom skončení pracovného pomeru rozhodovať spoločne, a to vo vzájomných súvislostiach tak, ako to vykonal súd prvej inštancie. V tomto prípade odvolací súd vytvoril akési časové vákuum, keď dovolateľ bol síce úspešný so svojou vzájomnou žalobou a preukázal, že v čase pred týmto súdnym sporom žalobca porušoval pracovnú disciplínu, čo považovali za nesporné tak súd prvej inštancie, ako aj

odvolací súd, avšak vzhľadom na prezentovaný právny stav dovolateľ by mal de facto zamestnávať alebo nahradiť mzdu zamestnancovi, až do právoplatného rozhodnutia vo veci samej. Dovolateľ považuje uvedený výklad právneho predpisu za nesprávny a nesledujúci legitímny cieľ, akým je spravodlivé usporiadanie vzájomných vzťahov medzi sporovými stranami.

7. Dovolateľ namietal, že dátum od ktorého nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca ďalej môže predchádzať právoplatnosti výroku o neplatnom skončení pracovného pomeru, a teda nastať aj dňom nasledujúcim po doručení neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancovi. Dovolateľ v tejto súvislosti poukazoval na základné právne predpisy, ktoré upravujú vzájomné práva a povinnosti v prejednávanej spore na základe, ktorých sa vyskytli právne otázky, ktoré neboli vyriešené praxou dovolacieho súdu, a to na ustanovenie § 79 ods.1 ZP.

8. Zákon výslovne neustanovuje súdu, k akému dňu môže rozhodnúť o tej skutočnosti, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Vzhľadom na uplatnený nárok dovolateľa, zistený a rozhodnutím súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu aj potvrdený, t. j. uplatnená výnimka podľa § 79 ods. 1 ZP, by z dikcie zákona mal byť pracovný pomer ukončený rozhodnutím súdu, ktorý by mal určiť právnu skutočnosť, že pracovný pomer sa skončil určitým dňom. Rozhodujúcim dňom by mal byť práve ten deň, odkedy nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby svojho zamestnanca naďalej zamestnával a nie až deň, kedy sa právoplatne rozhodlo o neplatnom skončení pracovného pomeru a zároveň určiť tento deň za rozhodujúci aj pre uplatnenie výnimky v zmysle § 79 ods.1 ZP.

9. Dovolateľ mal za to, že uvedenú dikciu ust. § 79 ods. 1 ZP. treba vykladať tak, že súd môže určiť ako deň skončenia pracovného pomeru, rozhodujúci deň, ktorý vytvoril podmienky na uplatnenie výnimky, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával (spravidla obdobie predchádzajúce súdnemu sporu).

10. Dovolateľ ďalej uviedol, že podľa právneho názoru prezentovaného odvolacím súdom, by súd prvej inštancie pri prijatí názoru krajského súdu de facto nikdy nemohol meritórne rozhodnúť o vzájomných nárokoch žalobcu a žalovaného, t. j. nároku žalobcu, ktorý sa domáhal neplatného skončenia pracovného pomeru a zároveň o nároku žalovaného, ktorý sa domáhal vzájomnou žalobou o určení, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával (ak by sa preukázalo, že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru), teda aby pracovný pomer netrval a bol ukončený, pretože prvostupňový súd by nikdy vopred nemohol vedieť, kedy nastane právoplatnosť výroku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

11. Právne posúdenie odvolacieho súdu je podľa názoru dovolateľa v rozpore s cieľom a účelom § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Práve v tomto ustanovení zákonodarca mienil odstrániť tzv. hrubú nespravodlivosť (uvedenou výnimkou), ktorá by mohla nastať medzi zamestnancom a zamestnávateľom z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, keď na jednej strane bolo preukázané evidentné hrubé porušovanie pracovnej disciplíny u zamestnanca (ako aj ďalších porušení) a na druhej strane zachovanie práva zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov. Preto sa dovolateľovi javí, že zmyslom uvedenej právnej úpravy je právo súdu určiť deň, odkedy nemožno ďalej požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca ďalej zamestnával, aj deň nasledujúci po doručení neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru.

12. Žalobca sa k dovolaniu žalovaného písomne nevyjadril.

13. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že žalovaná dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), viazaný dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné. Dovolací súd preto napadnuté uznesenie podľa § 449 ods.1 CSP zrušil a podľa § 450 CSP vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP

14. Podľa § 421 ods. 1 CSP, písm. b) 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, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená .

15. Dovolací súd konštatuje, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorý v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu nebola ešte vyriešená, a to v znení: „Môže deň o určení skončenia pracovného pomeru súdom z dôvodu, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, predchádzať dátumu právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru?“ Uvedená právna otázka je relevantná pri výklade ustanovenia § 79 ods.1 Zákonníka práce, ktorého dikcia exaktne neustanovuje relevantný deň.

16. Podľa § 79 ods.1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu 04.04.2017 „, Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

17. Dovolací súd potom ako nezistil existenciu relevantnej judikatúry odvolacieho súdu k uvedenej právnej otázke, konštatuje, že v zmysle § 79 ods.1 ZP môže súd rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V týchto prípadoch je nevyhnutné zohľadniť, že návrh zamestnávateľa, aby súd takto rozhodol má úzku skutkovú súvislosť s prebiehajúcim konaním o žalobe zamestnanca o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného potom možno dôvodiť, že takýto návrh by mal zamestnávateľ urobiť formou vzájomnej žaloby podľa § 147 CSP. Dovolací súd vychádza z toho, že ak by právoplatnosť rozsudku o neplatnom skončení platobného pomeru mala byť podmienkou vzájomnej žaloby zo strany zamestnávateľa išlo by o výklad ad absurdum, pretože nárok uplatnený vzájomnou žalobou by nebol ešte actio nata. Dovolací súd konštatuje, že z ustanovenia § 79 ods.1 ZP pre podanie návrhu zamestnávateľa nevyplýva, že jeho podmienkou je právoplatné skončenie konania o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

18. Dovolací súd dospel k záveru, že pre uplatnenie výnimky v zmysle § 79 ods.1 ZP je rozhodujúcim dňom ten deň, odkedy nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby svojho zamestnanca naďalej zamestnával a nie až deň, kedy sa právoplatne rozhodlo o neplatnom skončení pracovného pomeru .

19. Ďalej je potrebné zdôrazniť, že právoplatný rozsudok súdu o žalobe o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemá účinky ex nunc, ale účinky ex tunc, ku dňu, kedy mal pracovný pomer skončiť. Pracovný pomer sa obnovuje s účinkom ex tunc, ako keby nebol skončil. Nie je preto daná právna prekážka, ktorá by bránila rozhodnúť aj vzájomnom návrhu zamestnávateľa, že pracovný pomer žalobu skončí dňom nasledujúcim potom, ako mal pracovný pomer neplatne skončiť.

20. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.