

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/3/2026
Identifikačné číslo spisu:	1424201403
Dátum vydania rozhodnutia:	23.07.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Alena Svetlovská
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:1424201403.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a sudcov JUDr. Nory Halmovej a JUDr. Ivety Sopkovej v spore žalobkyne Z.. A. S.G., narodenej XX. X. XXXX, E., C. XXX/XX, zastúpenej advokátom JUDr. Marcelom Ružarovským, Trnava, A. Žarnova 11C, IČO: 53 711 343, proti žalovanej obchodnej spoločnosti Lidl Slovenská republika, s. r. o., Bratislava, Ružinovská 1E, IČO: 35 793 783, zastúpenej bnt attorneys-at-law, s. r. o., Bratislava, Cintorínska 2333/7, IČO: 35 886 978, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. 3Cpr/1/2024, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 27. mája 2025 sp. zn. 8CoPr/5/2025, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Mestský súd Bratislava IV (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 20. januára 2025 č. k. 3Cpr/1/2024 - 236 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie jej pracovného pomeru (založeného pracovnou zmluvou zo 17. decembra 2015) výpoveďou z 27. septembra 2023, ktorá jej ako zamestnancovi bola daná a v ten istý deň 27. septembra 2023 doručená zo strany žalovanej ako jej zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, je neplatné a uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za 36 mesiacov. Súd prvej inštancie posudzoval otázku včasnosti podania žaloby o neplatnosť výpovede podľa § 77 Zákonníka práce, ako aj podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka, pričom dospel k záveru, že žalobkyňa svoju žalobu podala až po márnom uplynutí prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce. Uviedol, že lehota na uplatnenie práva podať na súde žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je lehotou určenou podľa mesiacov a preto koniec plynutia tejto lehoty je určený spôsobom vyplývajúcim z § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Pri lehotách určených podľa týždňov, mesiacov a rokov nie je stanovený začiatok ich plynutia, ako je to v prípade lehôt určených podľa dní (porov. § 122 ods. 1 Občianskeho zákonníka), ale stanovené je len to, kedy sa ich plynutie končí.

Konkrétne z § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka vyplýva, že koniec lehoty - t. j. posledný deň lehoty - pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním (pri týždňoch) alebo číslom (pri mesiacoch a rokoch) zhoduje s dňom, na ktorý pripadá skutočnosť, od ktorej začína plynúť lehota. Ak nie je takýto deň v mesiaci, koniec lehoty (t. j. jej posledný deň) pripadne na posledný deň v mesiaci. V prípade, že posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň. Poukázal na to, že právna otázka, ktorým dňom sa pracovný pomer končí v prípade dania výpovede, bola už opakovane riešená v rozhodovacej praxi najvyšších súdnych autorít, ktorá sa ustálila na právnom názore, že za "deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť", treba v prípade, ak bola daná výpoveď, "považovať posledný deň výpovednej doby".

1.1. Súd prvej inštancie dospel k názoru, že žalobou napadnutá výpoveď bola žalobkyni riadne doručená zo strany zamestnávateľa 27. septembra 2023. Dvojmesačná výpovedná doba teda začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, t. j. od 1. októbra 2023 a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, čiže 30. novembra 2023 (porov. § 62 ods. 4 a ods. 7 ZP). Pracovný pomer medzi stranami sa teda mal skončiť uplynutím výpovednej doby 30. novembra 2023, z čoho následne vyplývalo, že podľa zásad počítania lehôt v zmysle § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka posledný deň (teda koniec) dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru pripadol na utorok 30. januára 2024, t. j. na pracovný deň, ktorý sa o dva mesiace neskôr číslom zhoduje s dňom, keď sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť. Skonštatoval, že pokiaľ predmetná určovacia žaloba žalobkyne bola doručená súdu až 31. januára 2024, bola podaná oneskorene, teda po márnom uplynutí zákonom ustanovenej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na jej podanie. So zreteľom na ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít nebol potom podľa prvoinštančného súdu správny ani právny názor uvádzaný žalobkyňou, že za "deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť" a od ktorého sa následne odvíja koniec lehoty na uplatnenie práva domáhať sa žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sa v prípade dania výpovede považuje až deň, ktorý nasleduje po uplynutí výpovednej doby, teda v danom prípade nie 30. november 2023, ale až 1. december 2023, v dôsledku čoho by posledný deň tejto lehoty pripadol na 1. februára 2024. Súd prvej inštancie argumentoval, že pracovný pomer medzi sporovými stranami v deň 1. decembra 2023 už netrval a výpovedná doba v tento deň už neplynula a preto nemožno tento deň právne kvalifikovať ako "deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť" (k tomu porov. § 62 ods. 1 ZP, podľa ktorého "ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby"). Nesprávnosť žalobkyňou prezentovaného právneho názoru tiež dôvodil aj z tej skutočnosti, že žalobkyni za deň 1. decembra 2023 už nepatrí mzda (resp. jej náhrada v prípade existencie prekážok v práci na strane zamestnávateľa). Na základe uvedeného uzavrel, že žalobkyňa svoje právo domáhať sa žalobou na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede z 27. septembra 2023 neuplatnila v zákonom ustanovenej prekluzívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa jej pracovný pomer mal skončiť, t. j. najneskôr do 30. januára 2024 a preto márnym uplynutím daného dňa jej toto právo zaniklo a predmetná výpoveď ako právny úkon zrušujúci pracovný pomer medzi sporovými stranami sa stal vo svojich dôsledkoch účinným. Keďže ako nedôvodnú zamietol žalobu v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, znamená to, že pracovný pomer sa medzi sporovými stranami skončil platne (a to na základe výpovede z 27. septembra 2023 uplynutím výpovednej doby ku dňu 30. novembra 2023) a preto žalobkyni nemohli vzniknúť a ani nevznikli žiadne nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru a teda ani nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Z tohto dôvodu ako neopodstatnenú zamietol žalobu žalobkyne aj v tejto časti. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 27. mája 2025 sp. zn. 8CoPr/5/2025 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania. Odvolací súd považoval skutkové i právne závery súdu prvej inštancie za správne, v celom rozsahu sa stotožnil s dôvodmi uvedenými v odôvodnení napadnutého rozsudku, ktoré viedli súd prvej inštancie k týmto záverom, tieto si osvojil v celom rozsahu a v podrobnostiach na ne odkázal. Odvolací súd sa stotožnil so závermi súdu prvej inštancie, že v tomto prípade posledným dňom lehoty žalobkyne na podanie žaloby o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 27. septembra 2023

bol deň 30. januára 2024 a preto bola žaloba dňa 31. januára 2024 podaná oneskorene. Súhlasil so súdom prvej inštancie, ktorý vychádzal z toho, že lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je lehotou určenou podľa mesiacov, ktorá začína plynúť posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom uplynula výpovedná doba a koniec tejto lehoty je určený spôsobom vyplývajúcim z § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Na základe toho potom správne konštatoval, že nakoľko v tomto prípade bola žalobkyňu výpoveď doručená 27. septembra 2023, dvojmesačná výpovedná doba a s ňou aj pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, čiže 30. novembra 2023 a preto posledným dňom dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol deň 30. januára 2024 (utorok - pracovný deň, ktorý sa o dva mesiace neskôr číslom zhoduje s dňom, keď sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť) a pokiaľ bola žaloba doručená na súd až 31. januára 2024, bola podaná oneskorene. Súd prvej inštancie sa v tomto smere so zreteľom na ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 31/1997, publikovaný v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod č. 119/1999, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 29/2017, bod 26. a tiež rozsudok veľkého senátu občianskoprávného kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1VCdo/2/2019, bod 24.) nestotožnil s argumentáciou žalobkyne, podľa ktorej deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť od ktorého sa odvíja koniec lehoty na uplatnenie práva domáhať sa žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sa v prípade výpovede považuje až deň, ktorý nasleduje po uplynutí výpovednej doby, teda v tomto prípade nie 30. november 2023, ale až 1. december 2023, v dôsledku čoho by posledný deň tejto lehoty pripadol na 1. februára 2024.

2.1. Odvolací súd argumentáciu žalobkyne považoval za nesprávnu a neudržateľnú, pretože nerešpektuje právnu úpravu počítania lehoty na podanie žaloby o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru vyplývajúcu z § 77 Zákonníka práce v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka a navyše, nezodpovedá ani právnym záverom vyplývajúcim z ustálenej rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít. Odvolací súd predostrel, že o správnosti argumentácie žalobkyne, podľa ktorej dňom skončenia pracovného pomeru je až deň, ktorý nasleduje po uplynutí výpovednej doby, by bolo možné uvažovať iba ak by začiatok lehoty bol takto určený ustanovením § 77 veta prvá Zákonníka práce. Z citovaného ustanovenia však celkom jednoznačne vyplýva, že pracovný pomer v dôsledku výpovede z pracovného pomeru končí posledný deň výpovednej doby a nie až v deň nasledujúci po jej uplynutí. Pokiaľ žalobkyňa na podporu správnosti svojich právnych záverov poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 928/2016, odvolací súd považoval za potrebné poukázať na to, že z obsahu citovaného rozhodnutia je zrejmé, že ústavný súd sa nezaoberal vecnou stránkou sporu a posudzoval iba rešpektovanie Ústavou garantovaného práva na spravodlivý proces z hľadiska kvality odôvodnenia záverov prijatých všeobecnými súdmi a preto z hľadiska správnosti posúdenia počítania lehoty na podanie žaloby o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru nemá žiadnu relevanciu. Vo vzťahu k ďalším žalobkyňou odkazovaným rozhodnutiam, konkrétne rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.11.2017, sp. zn. 2Co/138/2016 a Mestského súdu Bratislava IV sp. zn. 3Cpr/1/2024, odvolací súd uviedol, že citované rozhodnutia nie je na mieste v preskúmvanej veci zohľadniť, keď nevychádzajú z celkom totožného skutkového základu, nepredstavujú ani ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít, pričom navyše odvolací súd bez ďalšieho nie je presvedčený o správnosti v nich prijatých záverov. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní odkazovala na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR sp. zn. 7 Cz 71/69, kde sa súd zaoberal výkladom pojmu "odo dňa, keď sa dôvode výpovede dozvedel...", odvolací súd uviedol, že ani toto rozhodnutie a závery v ňom vyslovené nie sú v predmetnej veci aplikovateľné, nakoľko vôbec nerieši otázku počítania prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce; preto ani so zreteľom na žalobkyňou odkazované rozhodnutia súdov nepovažoval odvolací jej odvolacie námietky za opodstatnené.

2.2. Odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú odvoláciu námietku žalobkyne, že v prípade ak by bola do doby, kedy pracovný pomer zamestnanca trvá, zahrnutá aj časť prekluzívnej lehoty na podanie žaloby, došlo by k nerovnovážnemu a nespravodlivému právnemu posudzovaniu pracovnoprávných vzťahov v neprospech slabšieho subjektu, keď nejde nepochybne o nerovnovážnu ani nespravodlivú interpretáciu relevantných zákonných ustanovení, avšak iba o dôsledné rešpektovanie ustanovenia § 77 Zákonníka

práce, v ktorom zákonodarca (v samotnom jeho texte) výslovne určil za deň počiatku plynutia danej lehoty deň, v ktorý sa mal pracovný pomer skončiť a nie až deň nasledujúci, ako sa to neopodstatnene a účelovo snaží vykladať žalobkyňa. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 2 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 CSP.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa (ďalej aj „dovolatel'ka“), ktorého prípustnosť odôvodňovala ustanovením § 421 ods. 1 písm. n) CSP (správne má byť písm. b) CSP - poznámka dovolacieho súdu). Za otázku, ktorá v doterajšej praxi dovolacieho súdu nebola riešená označila otázku „či lehota podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce plynie až odo dňa nasledujúceho, kedy mal pracovný pomer skončiť a či koniec takto počítanej lehoty pripadá na deň, ktorý sa číselne zhoduje s ňom, od ktorého sa lehota počíta (teda prvý deň nasledujúci po skončení pracovného pomeru)“. Nesúhlasila so záverom odvolacieho súdu o počítaní prekluzívnej lehoty podľa ustanovenia § 77 Zákonníka v spojení s ustanovením § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka, pretože odvolací súd lehotu na podanie žaloby podľa uvedeného ustanovenia počítal už od posledného dňa, kedy pracovný pomer ešte trval (30.11.2023) a koniec dvojmesačnej lehoty podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce určil na deň (30.01.2024), ktorý sa číselne zhodoval s dňom, ktorý mal určovať začiatok plynutia lehoty. Bola názoru, že nesprávnosť tohto právneho posúdenia vyplýva z toho, že lehotu podľa ustanovenia § 77 Zákonníka v spojení s ustanovením § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka nemožno počítať už od posledného dňa, kedy pracovný pomer ešte trvá, ale až odo dňa nasledujúceho, inak sa zamestnanec ukracuje na jeho právach. Argumentovala, že ak výpovedná doba začala plynúť odo dňa 01.10.2023 a uplynula dňa 30.11.2023, tak prvým dňom prekluzívnej lehoty na podanie žaloby bol deň 01.12.2023, teda nie deň, na ktorý pripadal posledný deň výpovednej doby - 30.11.2023. Výtýkala odvolaciemu súdu, že vo svojom rozsudku nekriticky odmietol žalobkyňou prednesený teleologický výklad ustanovenia § 77 Zákonníka práce, keď účelom zmienenej normy je podľa žalobkyne poskytnutie dvoch celých kalendárnych mesiacov na podanie žaloby a nemôže tak obstať právny záver súdov nižších inštancií, že prvý deň dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby a posledný deň výpovednej doby sú totožné (t. j. 30.11.2023). V uvedený deň bola žalobkyňa stále riadnym zamestnancom žalovanej a žalovaná bola riadnou zamestnankyňou žalobkyne, čo obe zmluvné strany žiadnym spôsobom nespochybňovali. Preto by bolo nespravodlivé zahrnúť tento deň do prekluzívnej lehoty. V opačnom prípade by do prekluzívnej lehoty spadali okrem dní, počas ktorých bolo sporné trvanie pracovného pomeru, aj deň, ktorý medzi stranami sporu nebol sporný. Konštatovala, že odvolací súd ako aj súd prvej inštancie svoje rozhodnutie odôvodňovali „ustálenou rozhodovacou praxou“, avšak poukázali na rozhodnutia, ktoré riešili inú právnu otázku (a napokon aj tak lehotu počítali až od nasledujúceho dňa po skončení pracovného pomeru). Takéto rozhodnutie sa preto prima facie javí ako presvedčivé, v skutočnosti však popiera právo na súdnu ochranu žalobkyne, pretože odvolací súd vyriešil spor s odkazom na iné rozhodnutia, ktoré riešili odlišné právne otázky. Dovolatel'ka namietala, že v konaní pred odvolacím súdom chcela riešiť inú právnu otázku, než bolo predĺženie prekluzívnej lehoty podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce a síce otázku začatia plynutia tejto lehoty s poukazom na konkrétny deň. Napriek tomu odvolací súd svoje rozhodnutie založil na „ustálenej praxi“, ktorá takúto otázku neriešila. Uzavrela, že v okolnostiach prejednávanej veci mala lehota plynúť od 01.12.2023 a uplynutím dvoch mesiacov - dňa 01.02.2023 - mala skončiť a žaloba teda bola podaná včas. Navrhla, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaná vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že rozsudok odvolacieho súdu, ako aj ním potvrdený prvoinštančný rozsudok považujeme za zákonné, vecne správne rozhodnutia a plne sa s nimi stotožňuje, keď súdy v rámci svojho rozhodovania dospeli k správnym skutkovým zisteniam podstatným pre rozhodnutie, vec správne právne posúdili a pri svojom rozhodovaní postupovali procesne správnym spôsobom. Konštatovala, že právna argumentácia žalobkyne popiera jasne stanovené pravidlá počítania času v súkromnom práve, čoho dôsledkom sa táto argumentácia zakladá na nesprávnom právnom posúdení. Navrhla, aby dovolací súd dovolanie zamietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší 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), skúmal

prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) a dospel k záveru, že dovolanie treba zamietnuť.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. V zmysle § 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 odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 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. Otázkou relevantnou z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie alebo aplikácie Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine) alebo otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii alebo interpretácii procesných ustanovení). V prípade dovolania podaného v zmysle tohto ustanovenia je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, o ktorú z možností uvedených v ustanoveniach § 421 ods. 1 písm. a) až c) CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (1Cdo/126/2017, 2Cdo/203/2016, 3Cdo/132/2017, 4Cdo/207/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/221/2017).

10. Rozhodnutiu všeobecného súdu (vo veci samej) v civilnom sporovom konaní spravidla predchádza činnosť, v rámci ktorej rieši celý rad otázok, ktoré majú rôzny význam pre rozhodnutie. Na podklade ich postupného riešenia civilný súd niektorým otázkam priznáva relevanciu, iné posudzuje ako bezvýznamné pre svoje rozhodnutie. Vzhľadom na dovolaciu argumentáciu žalobkyne treba zdôrazniť, že dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok, nie „ďalšie odvolanie“ (2Cdo/165/2017, 3Cdo/14/2017, 4Cdo/157/2017, 5Cdo/155/2016, 8Cdo/67/2017). Dovolací súd nesmie byť vnímaný ako ďalší „odvolací súd“, ktorý by mohol a mal podrobiť posúdeniu všetko, čím sa zaoberal súd prvej a druhej inštancie. Z povahy dovolania a dovolacieho konania vyplýva, že najvyšší súd nemôže posudzovať všetky procesnoprávne a hmotnoprávne otázky, ktoré pred ním riešili tieto súdy (inak by sa stieral rozdiel medzi prvoinštančným, odvolacím a dovolacím konaním).

11. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť jej dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak toto rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

12. Dovolateľka za otázku, ktoré v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu nebola riešená považuje otázku „či lehota podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce plyní až odo dňa nasledujúceho, kedy mal pracovný pomer skončiť a či koniec takto počítanej lehoty pripadá na deň, ktorý sa číselne zhoduje s ňom, od ktorého sa lehota počíta (teda prvý deň nasledujúci po skončení pracovného pomeru)“.

13. Po prijatí záveru o prípustnosti dovolania pristúpil dovolací súd k posúdeniu, či je dovolanie aj dôvodné, to znamená, či je v ňom opodstatnene uplatnený dovolací dôvod v zmysle § 432 ods. 1 CSP (nesprávne právne posúdenie veci).

14. Právnym posúdením je 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.

15. Podľa § 77 veta prvá Zákonníka práce, 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.

16. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

17. Podľa § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka, koniec lehoty určenej podľa týždňov, mesiacov alebo rokov pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Ak nie je takýto deň v poslednom mesiaci, pripadne koniec lehoty na jeho posledný deň.

18. Okamih skončenia pracovného pomeru na seba viaže začiatok dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby, ktorou sa zamestnanec ako i zamestnávateľ môže obrátiť na súd, aby rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Táto dvojmesačná lehota je lehotou hmotnoprávnou, čo znamená, že posledný deň tejto lehoty musí byť žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručená súdu. Ustanovenie § 77 stanovuje lehotu dvoch kalendárnych mesiacov, ktorá plynie odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Zásada právnej istoty, ktorá úzko súvisí s požiadavkou stability práva, sa uplatňuje aj vo vzťahoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Naplnenie tejto požiadavky sleduje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 ZP. Dvojmesačná lehota uvedená v tomto ustanovení patrí medzi prekluzívne lehoty. Základným účelom inštitútu preklúzie je pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky) a zároveň aj zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Preklúzia znamená zánik práva neuplatnením v zákonom stanovenom čase, ktorý nastáva len v zákonom stanovených prípadoch. Ustanovenie § 36 ZP, ktoré zaraďuje lehotu uvedenú v § 77 ZP k prekluzívnym lehotám, obsahuje taxatívny výpočet tých právnych vzťahov, pri ktorých zákonodarcia dáva prednosť záujmu na stabilite vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pred neistotou, s ktorou je spojené spochybnenie podmienok zániku týchto vzťahov.

19. Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že ak chce zamestnanec alebo zamestnávateľ, aby nenastali právne účinky vyplývajúce z rozviazania pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu o určenie, že právny úkon smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 Zákonníka práce je prekluzívnou lehotou a súčasne aj lehotou hmotnoprávnou. To znamená, že účastník, ktorý uplatňuje neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskôr v posledný deň lehoty. Na rozdiel od lehoty procesnoprávej teda nepostačuje, aby žaloba bola v posledný deň lehoty odovzdaná orgánu, ktorý má povinnosť ju súdu doručiť. Ak nie je nárok uplatnený včas, právo na určenie neplatnosti pracovného pomeru smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru zaniká a rozviazanie pracovného pomeru, aj keby bolo neplatné, je účinné. Po márnom uplynutí dvojmesačnej lehoty sa teda súd nemôže zaoberať posúdením otázky platnosti tohto právneho úkonu a to ani formou predbežnej otázky.

20. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobkyňa ako zamestnanec a žalovaná ako zamestnávateľ uzavreli 17. decembra 2015 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na základe ktorej bola žalobkyňa prijatá na pracovné miesto "predavačka, pokladníčka" s dohodnutým dňom nástupu do práce 1. januára 2016. Tento pracovný pomer so žalobkyňou bol skončený výpoveďou z 27. septembra 2023, ktorá jej bola daná zo strany žalovanej podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a táto výpoveď bola žalobkyni riadne osobne doručená v ten istý deň 27. septembra 2023, čo žalobkyňa potvrdila svojim vlastnoručným podpisom na tejto listine. Následne žalobkyňa v

zmysle § 77 Zákonníka práce napadla platnosť tejto výpovede z 27. septembra 2023 žalobou, ktorá bola v elektronickej podobe odoslaná žalobkyňou 31. januára 2024 o 18.46 hod. a doručená súdu v ten istý deň o jednu minútu neskôr, čiže 31. januára 2024 o 18.47 hod.

21. Začiatok plynutia lehoty k uplatneniu neplatnosti rozviazania pracovného pomeru viaže ustanovenie § 77 Zákonníka práce ku dňu, kedy sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním. V prípade, ak bola daná výpoveď, je začiatok plynutia tejto lehoty zhodný s uplynutím výpovednej doby, pretože s okamžikom uplynutia výpovednej doby zákon spája skončenie pracovného pomeru. Lehota podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce je lehotou určenou podľa mesiacov a koniec plynutia tejto lehoty je určený spôsobom vyplývajúcim z § 122 ods. Občianskeho zákonníka. Podľa tohto ustanovenia pripadá posledný deň lehoty určený podľa týždňov, mesiacov alebo rokov na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Ak nie je takýto deň v poslednom mesiaci, pripadne koniec lehoty na jeho posledný deň.

22. V posudzovanom prípade žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce listom zo dňa 27. septembra 2023, doručeným žalobkyňi v rovnaký deň. Vo výpovedi bolo uvedené, že výpovedná doba je dva mesiace a začína plynúť od prvého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Z uvedeného vyplýva, že výpovedná doba začala plynúť 1. októbra 2023 a uplynula 30. novembra 2023. Týmto dňom súčasne začala žalobkyňi plynúť dvojmesačná lehota k uplatneniu neplatnosti na súde a posledný deň tejto lehoty pripadol na 30. januára 2024, t. j. na deň, ktorý sa o dva mesiace neskôr zhodoval s dňom, kedy nastala udalosť, od ktorej sa lehota počíta (t. j. 30. novembra 2023), kedy sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním. V tejto súvislosti súd prvej inštancie správne dospel k záveru, že „pracovný pomer medzi sporovými stranami v deň 1. decembra 2023 už netrval a výpovedná doba v tento deň už neplynula a preto nemožno tento deň právne kvalifikovať ako "deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť“.

23. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že pokiaľ odvolací súd dospel k záveru, že „posledným dňom lehoty žalobkyne na podanie žaloby o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 27.09.2023 bol deň 30.01.2024, a preto bola žaloba dňa 31.01.2024 podaná oneskorene. Správne totiž prvoinštančný súd vychádzal z toho, že lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je lehotou určenou podľa mesiacov, ktorá začína plynúť posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom uplynula výpovedná doba a koniec tejto lehoty je určený spôsobom vyplývajúcim z § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Na základe toho potom správne konštatoval, že nakoľko v tomto prípade bola žalobkyňi výpoveď doručená dňa 27. septembra 2023, dvojmesačná výpovedná doba a s ňou aj pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, čiže 30. novembra 2023, a preto posledným dňom dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol deň 30. januára 2024 (utorok - pracovný deň, ktorý sa o dva mesiace neskôr číslom zhoduje s dňom, keď sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť) a pokiaľ bola žaloba doručená na súd až 31. januára 2024, bola podaná oneskorene, spočíva jeho rozhodnutie v správnom právnom posúdení sporu.

24. Keďže dovolacia námietka žalobkyne, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v ňou vymedzenej právnej otázke (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) je nedôvodná, dovolací súd dovolanie žalobkyne podľa ustanovenia § 448 CSP zamietol.

25. Žalovaná bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto jej dovolací súd proti žalobkyňi 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).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.