

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/2/2024
Identifikačné číslo spisu:	1103899963
Dátum vydania rozhodnutia:	28.11.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1103899963.4

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Nory Halmovej a členov senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Ing. Maria Dubaňa v spore žalobcu U. K. Z., narodeného XX.XX.XXXX, E. Y, W.Á. Č.. X/A, zastúpeného advokátom doc. JUDr. Jurajom Hamulákom, PhD., Bratislava, Jégeho č. 16999/12, proti žalovanej obchodnej spoločnosti Wüstenrot stavebnej sporiteľni a. s., Bratislava, Grösslingova č. 77, zastúpenej advokátskou kanceláriou Bartošík Šváby s. r. o., Bratislava, Plynárenská č. 7/A, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B1-9Ct/12/2003 (pôvodne 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. Mestský súd Bratislava IV (pôvodne Okresný súd Bratislava I), (ďalej ako „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) v poradí tretím rozsudkom 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. 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. Výrokom IV. rozhodol, že o trovách konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Prvoinštančný súd rozsudok 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.). Poukázal,

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 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 premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. Súd prvej inštancie konštatoval, že trojročná premlčacia 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 premlčacej lehoty. Vzhľadom k tomu súd prvej inštancie žalobcovi právo na náhradu mzdy priznať nemohol.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu, žalovanej a vedľajšieho účastníka na strane žalobcu do 30. júna 2016 (Základnej organizácie integrovaného odborového zväzu Wüstenrot Land, P. O. Box 49 Bratislava) 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 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 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 žalovanú, sa prieči dobrým mravom v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd uviedol, že takéto konanie je tiež označované ako „švarcsystém“ a v rozpore s dobrými mravmi. Dodal, že voči fiktívnym podnikateľom objednávateľ 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. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie mal za 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 zaistiť 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 skonštatoval, že nie je vecne a právne správny a preto tento 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 súdenej 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 (ďalej aj ako „dovolateľka“) dovolanie a to v rozsahu proti výroku I. odvolacieho súdu, ktorým potvrdil výrok súdu prvého stupňa, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu aj naďalej trvá (ďalej ako „výrok I.“) a proti výroku II. odvolacieho súdu, ktorým zrušil výrok súdu prvého stupňa, ktorým žalobu o zaplatenie náhrady mzdy súd prvého stupňa zamietol, a vec vrátil na ďalšie konanie (ďalej ako „výrok II.“). Prípustnosť dovolania odôvodnila s poukazom na § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (ďalej ako „CSP“), t. j. dovolanie je 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 dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a uviedla, že dovolanie podáva z dôvodu, že rozhodnutie odvolacieho súdu v časti „výroku I.“ spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolateľka v dovolaní namietala, že pokiaľ ide o § 7 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“) účinného v čase konania žalovanej a v súčasnosti formulované predmetné ustanovenie, ide o značne odlišnú situáciu, kedy žalovaná v čase udelenia výpovede žalobcovi nebola povinná využívať na plnenie svojich úloh výlučne zamestnancov, ale mohla použiť aj iné osoby, a to napr. aj živnostníkov. Jedinou podmienkou bolo, aby prevažná časť úloh žalovanej bola zabezpečovaná zamestnancami, čo žalovaná dodržala a dodala, že žalovaná tak v čase konania neporušila Zákonník práce v účinnom znení. Dovolateľka ďalej poukázala na skutočnosť, že finančné inštitúcie, akou je aj dovolateľka, môžu od roku 2009 používať na plnenie svojich úloh osoby, s ktorými spolupracujú na obchodnoprávnom základe, t. j. finančných agentov a to na základe zákona č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní (ďalej ako „FS“). Ďalej uviedla, že aj keď uvedený zákon v čase konania neexistoval, táto prax nemôže byť považovaná v rozpore s dobrými mravmi a dodala, že nemožno o určitej praxi tvrdiť, že je v rozpore s dobrými mravmi, ak o niekoľko rokov neskôr je takáto prax zákonodarcom schválená. Dovolateľka uviedla, že informovanie zamestnancov o rušení ich miest a ak sa nestanú živnostníkmi nebude ďalšia spolupráca možná, nie je intenzívnym nátlakom, ale ide o ústretový krok. Dovolateľka uviedla, že organizačná zmena nie je v rozpore s dobrými mravmi a nie je simulovaná, nakoľko zrušenie pracovného miesta umožňuje samotný Zákonník práce, úmysel žalovanej ušetriť finančné prostriedky bol v konaní preukázaný a je zjavné, že žalovaná prijala písomné rozhodnutie a zrušila pracovné miesto žalobcu. Dovolateľka dodala, že je zrejmé že organizačná zmena spĺňa všetky zákonné predpoklady podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo vzťahu k „výroku II.“ dovolateľka uviedla, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je platné a pracovný pomer žalobcu netrvá a teda žalobca nemá voči žalovanej nárok na náhradu mzdy. Za otázky, ktoré v rozhodovacej činnosti dovolacieho súdu neboli ešte riešené, vo „výroku I.“ dovolateľka považovala otázky 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 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 ? 2/ Či je organizačná zmena, kedy zamestnávateľ v novembri 2002 zrušil pracovné miesto zamestnanca, ktorého sa týkalo konanie s cieľom ušetriť finančné prostriedky

zamestnávateľa, simulovaná ? 3/ A či spĺňa organizačná zmena zákonné predpoklady, aby mohla byť považovaná za organizačnú zmenu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ? Zároveň dovolateľka v dovolaní navrhla, aby dovolací súd „výrok I.“ odvolacieho súdu zmenil tak, že výrok súdu prvého stupňa, ktorým súd prvého stupňa určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá aj naďalej, zmenil tak, že žalobu žalobcu v časti o určenie, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá aj naďalej, zamietol a aby „výrok II.“ odvolacieho súdu zmenil tak, že výrok súdu prvého stupňa, ktorým súd prvého stupňa žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy zamietol, potvrdil. Zároveň dovolateľka tiež navrhla, aby jej voči žalobcovi priznal náhradu trov konania na súde prvej inštancie, trov odvolacieho konania, ako aj trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Žalobca v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalovanej uviedol, že dovolanie žalovanej a otázky v ňom položené významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v ustanovení § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Uviedol, aby určitá otázka mala byť relevantná z hľadiska uvedeného ustanovenia, musí mať zreteľné charakteristické znaky a to najmä musí ísť o otázku právnu a nie skutkovú. Žalobca vo vyjadrení poukázal na to, že argumentácia žalovanej o tom, že zákon o FS kreoval inštitútom finančných agentov nový právny stav, pri ktorom by už takáto transformácia odbytovej siete nebola v rozpore s dobrými mravmi, by bola relatívne aplikovateľná, avšak iba ak pre kategóriu finančných poradcov, pričom pri zamestnancoch pracujúcich v kategórii oblastný riaditeľ, tak títo zamestnanci boli vedúcimi zamestnancami žalovanej, prostredníctvom ktorých boli realizované jeho obchodné ciele. Žalobca ďalej uviedol, že po roku 2000 sa žalovaná rozhodla znížiť prevádzkové náklady a to transformáciou celej svojej zamestnaneckej siete na živnostníkov a v prípade oblastných riaditeľov sa jednalo o krok v rozpore s nielen vtedajšou, ale aj súčasnou legislatívou. Od 1. októbra 2002 činnosti regionálnych manažérov prevzali tzv. agentúrne riaditelia (ďalej ako „AR“). AR pre žalovanú vykonávali a doteraz vykonávajú identické činnosti, ktoré predtým zabezpečovali oblastní riaditelia v zamestnaneckom pomere, pričom hlavnou činnosťou AR bolo a aj doteraz je riadenie im podriadených tzv. viazaných finančných agentov (ďalej ako „VFA“). Žalobca ďalej uviedol, že zákon o FS v § 9 definuje VFA a aj vzťah nadriadenosti a podriadenosti medzi finančnou inštitúciou a VFA. Zo znenia však nevyplýva, že by takto definovaný VFA okrem vykonávania finančného sprostredkovania mohol vykonávať v súlade s týmto zákonom aj riadenie a koordináciu iných VFA. Žalobca konštatoval, že riadiaca činnosť a pôsobnosť AR nielenže nemá oporu v žiadnom ustanovení zákona o FS, ale je v priamom rozpore s § 1 Zákonníka práce. Žalobca vo vyjadrení na záver navrhol, aby dovolací súd rozhodol tak, že dovolanie žalovanej odmietne a prizná žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „dovolací 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.

6. Proti uvedenému rozhodnutiu dovolacieho súdu podala žalovaná prvú 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 najvyšší súd sa 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.

7. Žalovaná právny záver ústavného súdu v náleze sp. zn. II. ÚS 33/2020 interpretovala tak, že dovolacie otázky 2. a 3. nie sú dostatočne jasné a jednoznačné pre chybu v písaní, preto v následnom konaní najvyššieho súdu (v napadnutom konaní) opravila uvedené chyby v písaní svojím podaním z 11. mája 2021 tak, že čísla 3.4.1 a 3.4.2 opravila na čísla 3.3.1 a 3.3.2. Sťažovateľka v tomto kontexte v ústavnej sťažnosti namietala, že uvedené chyby v písaní predstavujú celkom zrejmu nesprávnosť, zo znenia predmetných bodov 3.3.2 a 3.3.3 je nepochybné, na aké body sťažovateľka odkazovala, čo vyplýva aj z použitých zadaných pojmov začínajúcich veľkým písmenom („Konanie Žalovaného“, „Organizačná zmena“), pričom tieto pojmy sú zadané v bodoch 3.3.1 a 3.3.2 dovolania.

8. Najvyšší súd po prvom zrušení a vrátení veci ústavným súdom na ďalšie konanie uviedol, že za daného stavu veci je 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 zrejma 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“?

9. Najvyšší súd rozsudkom sp. zn. 2Cdo/323/2020 z 28. júla 2022 dovolanie zamietol z dôvodu, že závislú prácu môžu podľa súčasnej právnej úpravy vykonávať iba zamestnanci. V prípade žalovanej tak pri transformácii zamestnancov na živnostníkov išlo o zastreté pracovné pomery a nútenie zamestnancov do tejto zmeny bolo v rozpore s dobrými mravmi.

10. Na základe druhej ústavnej sťažnosti žalovanej Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej aj „ústavný súd“) nálezom z 5. septembra 2023 sp. zn. IV. ÚS 121/2023-104 (druhým) rozhodol, že rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 2Cdo/323/2020 z 28. júla 2022 bolo porušené základné právo sťažovateľky (žalobkyne) na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rozsudok najvyššieho súdu zrušil a vec vrátil Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie.

10.1. Ústavný súd v odôvodnení nálezu priblížil, že podstata ústavnej sťažnosti spočíva v námietke sťažovateľky (ďalej aj „žalovaná“), že napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu boli porušené jej označené práva, keď najvyšší súd (i) sa nevysporiadal s dovolacími otázkami 2. a 3., hoci sťažovateľka opravila zrejmu nesprávnosť v ich znení (číselné označenia odsekov); (ii) aplikoval Zákonník práce v nesprávnom znení (v znení účinnom v čase rozhodovania, a nie v čase doručenia výpovede); (iii) odôvodnil napadnutý rozsudok nelogicky a sčasti irelevantne a (iv) nevysporiadal sa s dovolacou argumentáciou sťažovateľky (s vyjadreniami k vyjadreniam žalobcu a s podaním, ktorým opravil zrejme chyby v znení dovolacích otázok 2. a 3.).

10.2. Ústavný súd za rozhodujúcu námietku sťažovateľky považoval tú, v ktorej namietala, že najvyšší

súd sa nezaoberal dovolacími otázkami 2. a 3. v spojení s námietkou, že najvyšší súd sa v napadnutom rozsudku nijako nevysporiadal s podaním, ktorým sťažovateľka opravila chyby v písaní v dovolaní, a to v texte dovolacích otázok 2. a 3.

10.3. Uviedol, že najvyšší súd v napadnutom rozsudku poukázal na nález ústavného súdu č. k. II. ÚS 33/2020 z 24. novembra 2020 (prvý nález), pričom uviedol, že „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... 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 zrejmá námietka vyplývajúca z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP vzťahujúca sa k otázke 1/...“. Na tomto základe potom najvyšší súd neskúmal dovolacie otázky 2. a 3.

10.4. Ústavný súd v druhom náleze IV. ÚS 121/2023 uviedol, že nález sp. zn. II. ÚS 33/2020 z 24. novembra 2020 (prvý) k uvedeným dovolacím otázkam uviedol: Otázka 2. (ako sa zdá) v podstate spochybňuje právny záver krajského súdu, podľa ktorého organizačná zmena uskutočnená sťažovateľkou bola vlastne iba simulovaná. Otázka 3. (ako sa zdá) smeruje k potvrdeniu záveru sťažovateľky, podľa ktorého ňou vykonaná organizačná zmena spĺňa zákonné podmienky ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

10.5. Najvyšší súd vo vzťahu k otázke 2. (obdobne ako vo vzťahu k otázke 1.) uviedol, že krajský súd ju osobitne neriešil, pretože sťažovateľka ju nenastolila v odvolacom konaní, a že preto nejde o otázku, od ktorej riešenia by záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu. Vo vzťahu k otázke 3. najvyšší súd uviedol, že túto krajský súd síce riešil, ale sťažovateľka ju nevymedzila, resp. nekonkretizovala zákonným spôsobom, keďže neuviedla vlastný právny názor na jej riešenie a na to, v čom má nesprávnosť, resp. nezákonnosť riešenia zo strany krajského súdu spočívať.

10.6. Poukázal, že Ústavný súd v prvom uznesení č. k. II. ÚS 33/2020-45 z 23. januára 2020 (ktorým ústavnú sťažnosť prijal na ďalšie konanie) v súvislosti s otázkou 2. a otázkou 3. konštatoval, že pri ich formulovaní poukazovala sťažovateľka na body 3.4.1, resp. 3.4.2 dovolania, hoci v skutočnosti v dovolaní z 19. marca 2018 sa takto číselne označené body vôbec nenachádzajú. Stalo sa tak v poznámkach uvedených v zátvorke v rámci citácie textu otázky 2. a otázky 3. [pozri bod 18 písm. b) a c) uznesenia č. k. II. ÚS 33/2020-45 z 23. januára 2020, resp. bod 18 písm. b) a c) tohto nálezu]. Sťažovateľka sa k týmto faktickým pripomienkam ústavného súdu nijako nevyjadřila, resp. sa proti nim neohradila.

10.7. Za daného stavu ústavný súd bez toho, aby analyzoval oprávnenosť dôvodov, pre ktoré sa najvyšší súd odmietol otázkou 2. a otázkou 3. vecne zaoberať, konštatuje, že formulácia otázky 2. a otázky 3. uvedená v dovolaní nie je dostatočne jasná a jednoznačná z dôvodu, že odkazuje na také číselne označené body dovolania, ktoré sa v ňom v skutočnosti nenachádzajú.

10.8. Za uvedeného stavu sa dá dospieť k záveru zhodnému so záverom najvyššieho súdu, podľa ktorého otázka 2. a otázka 3. neboli v dovolaní vymedzené spôsobom vyplývajúcim z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (i keď sa tento záver opiera o iné skutočnosti, než na aké poukazuje najvyšší súd).“

10.9. Vychádzajúc z odôvodnenia nálezu č. k. II. ÚS 33/2020, možno akceptovať konštatovanie najvyššieho súdu v tom, že aj ústavný súd dospel k záveru, že dovolacie otázky 2. a 3. neboli vymedzené spôsobom podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, v každom prípade je tiež nepochybné, že ústavný súd dospel k tomuto záveru na základe iných skutočností, resp. z iných dôvodov, ako to vymedzil najvyšší súd v uznesení č. k. 2Cdo/171/2018 z 27. júna 2019. Ústavný súd k svojmu právnomu záveru dospel na tom základe, že „formulácia otázky 2. a otázky 3... odkazuje na také číselne označené body dovolania, ktoré sa v ňom v skutočnosti nenachádzajú“.

10.10. Sťažovateľka (žalovaná) právny záver ústavného súdu v náleze sp. zn. II. ÚS 33/2020 interpretovala tak, že dovolacie otázky 2. a 3. nie sú dostatočne jasné a jednoznačné pre chybu v písaní, preto v následnom konaní najvyššieho súdu (v napadnutom konaní) opravila uvedené chyby v písaní svojím podaním z 11. mája 2021 tak, že čísla 3.4.1 a 3.4.2 opravila na čísla 3.3.1 a 3.3.2. Sťažovateľka v tomto kontexte v ústavnej sťažnosti namietala, že uvedené chyby v písaní predstavujú celkom zrejmu nesprávnosť, zo znenia predmetných bodov 3.3.2 a 3.3.3 je nepochybné, na aké body sťažovateľka odkazovala, čo vyplýva aj z použitých zadefinovaných pojmov začínajúcich veľkým písmenom („Konanie Žalovaného“, „Organizačná zmena“), pričom tieto pojmy sú zadefinované v bodoch 3.3.1 a 3.3.2 dovolania. Najvyšší súd v napadnutom rozsudku nespomenul doručenie podania sťažovateľky z 11. mája 2021, neuviedol jeho obsah a taktiež nijakým spôsobom nehodnotil jeho účinky, resp. jeho spôsobilosť odstrániť nejasnosť a neurčitosť dovolacích otázok 2. a 3. Ústavný súd dospel k záveru, že týmto postupom najvyšší súd zaťažil napadnutý rozsudok vadou nepreskúmateľnosti a absenciou riadneho odôvodnenia v rozsahu a intenzite, ktoré majú ústavnoprávny rozmer.

10.11. Ústavný súd uviedol, že je nepochybné, že podanie sťažovateľky smerovalo k odstráneniu chyby v písaní, resp. inej zrejmej nesprávnosti v dovolaní, resp. v znení druhej a tretej dovolacej otázky, pričom zo strany sťažovateľky išlo o priamu reakciu na právny záver ústavného súdu v náleze sp. zn. II. ÚS 33/2020 (prvom). Ak v kontexte týchto skutočností najvyšší súd formuloval právny záver, že predmetom dovolacieho prieskumu je len dovolacia otázka 1. s tým, že dovolacie otázky 2. a 3. nie sú vymedzené v súlade s § 421 ods. 1 písm. b) CSP, ide o právny záver arbitrárny a nepreskúmateľný, preto je ústavne neakceptovateľný. Ak bol najvyšší súd toho názoru, že uvedený procesný postup predstavuje neakceptovateľné rozšírenie rozsahu dovolania v zmysle § 430 CSP (tak, ako to indikoval vo vyjadrení k ústavnej sťažnosti), mal tento právny záver uviesť v odôvodnení napadnutého rozsudku a následne tento právny záver zrozumiteľne a preskúmateľne odôvodniť. Obdobne ak sa domnieval, že iné procesné právne normy neumožňujú dodatočne odstrániť nejasnosti, resp. nepresnosti dovolania, resp. dovolacích otázok spôsobom, ktorý zvolil sťažovateľ, s dôsledkom, že tieto dovolacie otázky úplne vylúči z dovolacieho prieskumu, bolo jeho povinnosťou tieto právne úvahy uviesť v odôvodnení napadnutého rozsudku, keďže ide o podstatnú a relevantnú argumentáciu, keďže sa priamo a bezprostredne týka predmetu dovolacieho konania, resp. vymedzenia a limitácie dovolacieho prieskumu. S touto povinnosťou najvyššieho súdu koreluje právo sťažovateľa na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, resp. jeho právo dostať primerane odôvodnenú odpoveď na podstatné a relevantné skutočnosti rámčujúce jeho právnu vec.

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie bolo podané včas (§ 427 CSP), na to oprávnenou osobou (§ 424 CSP), zastúpenou v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP) bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), viazaný právnym názorom ústavného súdu ktorý vyslovil v náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 413/2019 Z. z.) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

12. 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.

13. 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). Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP).

14. Dovolateľka uplatnila prípustnosť a súčasne aj dôvodnosť dovolania proti potvrdzujúcemu výroku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a proti zrušujúcemu výroku týkajúcemu sa zamietnutia žaloby v časti náhrady mzdy podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP s tým, že dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z nesprávneho posúdenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

15. V zmysle § 432 ods. 1 CSP dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Podľa § 432 ods. 2 CSP sa dovolací dôvod vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia, pričom 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.

16. Za otázky, ktoré v rozhodovacej činnosti dovolacieho súdu neboli ešte riešené dovolateľka považovala otázky:

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 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“?

2. „Či je organizačná zmena, kedy zamestnávateľ v novembri 2002 zrušil pracovné miesto zamestnanca, ktorého sa týkalo konanie s cieľom ušetriť finančné prostriedky zamestnávateľa, simulovaná“?

3. „Spĺňa organizačná zmena zákonné predpoklady, aby mohla byť považovaná za organizačnú zmenu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“ ?

17. So zreteľom na riadne nastolenie právnej otázky 1. 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).

18. Dovolací súd teda v zmysle uvedeného pristupuje k právnemu posúdeniu vyššie nastolenej právnej otázky 1. dovolateľky, z formulácie ktorej v podstate vyplýva, že 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).

19. Podľa čl. 2 zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť 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.

20. 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.

21. 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.

22. Podľa § 63 ods. 1 pís. 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.

23. Odvolací súd konštatoval, že žalovaná v danom prípade predstierala organizačnú zmenu za účelom transformácie pracovných vzťahov jej zamestnancov na živnosti čo je v rozpore z dobými 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“.

24. 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.

25. 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.

26. Hlavnou motiváciou, ktorú zamestnávatelia vidia v zastieraní pracovnoprávnych vzťahov je nepochybne v odvodoch za zdravotné a sociálne poistenie zamestnancov. Zamestnávatelia 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 zamestnávatelia

pristupujú k aplikácii „švarc systému“, v situáciách, kedy je to možné. Netreba však zabúdať, že zastieranie pracovnoprávných vzťahov je v rozpore so súčasnou právnou úpravou.

27. S problematikou zastierania pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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 odvieť 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.

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

28.1. 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.

28.2. 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).

28.3. 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.

28.4. V Poľskej republike poľská právna úprava hovorí, že nahradiť pracovnú zmluvu v prípade výkonu závislej činnosti iným právnym vzťahom je neprípustné. 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.

28.5. 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.

29. 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 U. 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 zastrieť 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, dovolací 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.

30. 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.

31. 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.

32. Čo sa týka dovolacích otázok 2. a 3., dovolací súd mal za nesporné, že podanie žalovaného z 11. mája 2021 predstavuje opravené chyby v písaní, zo znenia predmetných bodov 3.3.2 a 3.3.3 je nepochybné, na aké body sťažovateľka odkazovala, čo vyplýva aj z použitých zadefinovaných pojmov začínajúcich veľkým písmenom („Konanie Žalovaného“, „Organizačná zmena“), pričom tieto pojmy sú zadefinované v bodoch 3.3.1 a 3.3.2 dovolania. Je nepochybné, že podanie sťažovateľky smerovalo k odstráneniu chyby v písaní, resp. inej zrejmej nesprávnosti v dovolaní, resp. v znení druhej a tretej dovolacej otázky, pričom zo strany sťažovateľky išlo o priamu reakciu na právny záver ústavného súdu v náleze sp. zn. II. ÚS 33/2020.

33. Dovolateľka prípustnosť svojho dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená), keď namieta nesprávne posúdenie aj otázky 2., kde v podstate spochybňuje právny záver krajského súdu, podľa ktorého organizačná zmena uskutočnená žalovanou bola vlastne iba simulovaná a otázky 3., ktorá smeruje k potvrdeniu záveru žalovanej, podľa ktorého ňou vykonaná organizačná zmena spĺňa zákonné podmienky ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

34. Dovolací súd pripomína, že dôvody prípustnosti dovolania podľa § 421 CSP sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, riešenie ktorej viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu (t. j. právnu otázku, ktorá bola rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej). Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Pre posúdenie, či ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej, a pre posúdenie prípustnosti dovolania nie je rozhodujúci subjektívny názor strany sporu, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca, ale významný je výlučne záver odvolacieho súdu rozhodujúceho o jej dovolaní. Podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce je jedným z predpokladov platnosti výpovede jej súlad s dobrými mravmi a zákonom. Ak už samotné porušenie dobrých mravov zo strany zamestnávateľa vedie k neplatnosti výpovede, preskúmanie zákonnosti organizačnej zmeny (ako dôvodu výpovede) môže byť irelevantné, pretože už bolo zistené porušenie zásad, na ktorých je výpoveď postavená. Ak teda súd dospeje k záveru, že výpoveď je neplatná z dôvodu porušenia dobrých mravov, ďalšie skúmanie organizačnej zmeny nemusí byť potrebné. Odvolací súd za kľúčové považoval skutočnosť, že výpoveď daná žalobcovi bola v rozpore s dobrými mravmi a navyše posúdil celkovú situáciu, vrátane okolností organizačných zmien. Odvolací súd mal za preukázané, že výpoveď daná žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná, pretože bola v rozpore s dobrými mravmi. Zaoberal sa a skúmal, či organizačná zmena, ktorá bola dôvodom (ako tvrdila žalovaná) na výpoveď, spĺňa zákonné predpoklady. Posúdil, či išlo o skutočnú a riadne uskutočnenú organizačnú zmenu, ktorá reálne viedla k zrušeniu pracovného miesta žalobcu. Odvolací súd dospel k záveru, že organizačná zmena bola vykonaná fiktívne, ktorou chcel žalovaný zastrieť svoje skutočné úmysly odporujúce dobrým mravom. Žalovaný formálne deklaroval organizačnú zmenu, aby sa zbavil zamestnancov a prinútil ich spolupracovať ako živnostníkov. Takýto postup je považovaný za obchádzanie pracovnoprávných predpisov, za zneužitie práva a konanie žalovanej nemožno považovať za zákonnú organizačnú zmenu. Odvolací súd sa zaoberal aj tým, či bola organizačná zmena reálna a či výpoveď zo strany zamestnávateľa nebola účelovo zneužitá. Zdôraznil, že organizačné zmeny musia byť skutočné, seriózne a nie účelovo predstierané na to, aby umožnili zamestnávateľovi vyhnúť sa povinnostiam vyplývajúcim zo Zákonníka práce. Preukázal,

že zmena bola iba zámienkou na skončenie pracovného pomeru s cieľom vytvoriť priestor na spoluprácu na živnosť, a že išlo o obchádzanie zákona. Predstierané organizačné zmeny, ktoré nemajú reálny základ a slúžia na transformáciu zamestnaneckých vzťahov na iný druh právneho vzťahu, sú nezákonné a v rozpore s dobrými mravmi. Predstieranie organizačných zmien je považované za konanie v rozpore s právom, ak ich účelom nie je skutočné zlepšenie alebo zmena organizačnej štruktúry, ale obídenie povinnosti voči zamestnancom.

35. Dovolací súd zdôrazňuje, že pre odvolací súd bolo kľúčovým konanie žalovanej spočívajúce v zmene pracovných pomerov jeho zamestnancov na živnosť pod hrozbou výpovede, s dodatkom, že túto živnosť môžu vykonávať len pre žalovaného, čo sa prieči dobrým mravom v zmysle § 2 Zákonníka práce.

36. Pri skúmaní procesnej prípustnosti dovolania a náležitého vymedzenia dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 v spojení s § 432 CSP dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľkou nastolené právne otázky 2. a 3. nemožno v posudzovanej veci považovať za kľúčové, pričom výsledok ich riešenia (posúdenia a vyhodnotenia) odvolacím súdom nepredstavoval jediný a výlučný dôvod, pre ktorý bol výrok, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 18. novembra 2002 danej žalobcovi je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá aj naďalej, potvrdený. Na základe uvedeného vyššie, predložená dovolacia argumentácia v otázkach dovolateľky 2. a 3. tak nepredstavuje vymedzenie kardinálnej právnej otázky spôsobom predpokladaným v § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

37. Dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie žalovanej v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP bolo v nadväznosti na definovanú otázku 1. prípustné, avšak žalovaná v ňom neopodstatnene vytýka, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP), uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP považoval za nedôvodný, a preto podané dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP. Dovolací dôvod pri otázkach 2. a 3. nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP.

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

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.