

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 7Co/385/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5710200169
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 03. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. František Dulačka
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2012:5710200169.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Františka Dulačku a členiek senátu JUDr. Evy Malíkovej a Mgr. Kataríny Beniačovej v právnej veci navrhovateľa: Ing. H. O., nar. XX.X.XXXX, bytom H., E. XXXX/XX, právne zastúpený JUDr. Ivetou Ďručaťovou, advokátkou so sídlom v H., F. XX, proti odporcovi: Turčianska vodárenská spoločnosť, a.s., so sídlom v Martine, Kuzmányho 25, IČO: 36 672 084, právne zastúpený spoločnosťou Advokátska kancelária JUDr. Ján Mrázovský & JUDr. Michaela Kojtálová, s.r.o., so sídlom Mariánske námestie 2, 010 01 Žilina, IČO: 36 855 278, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu v Martine, sp. zn. 8C 3/2010-220, zo dňa 14. septembra 2011, takto

rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu vo veci samej (I. výrok) **p o t v r d z u j e .**

Rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách konania (II. výrok) **m e n í t a k**, že navrhovateľ je **p o v i n ť** zaplatiť odporcovi trovy konania vo výške 596,87 eur na účet spoločnosti Advokátska kancelária JUDr. Ján Mrázovský & JUDr. Michaela Kojtálová s.r.o., číslo účtu: XXXXXXXXXXX/XXXX vedený v N. L., pobočka B., do 3 dní.

O trovách odvolacieho konania krajský súd rozhodne uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom okresný súd určil, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 18.8.2009 je neplatná. Vykonaným dokazovaním zistil, že navrhovateľ bol pracovníkom právneho predchodcu odporcu na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 10.8.1992, kedy bol prijatý na výkon práce - strojník vodohospodárskych zariadení. V priebehu trvania pracovného pomeru dochádzalo z dôvodu preradenia na inú prácu k dohodám o zmene pracovnej zmluvy. Uznesením dozornej rady č. 1 zo dňa 3.7.2006 bol navrhovateľ dňom 1.7.2006 menovaný do funkcie riaditeľa Turčianskej vodárenskej spoločnosti a.s.. Dňom 1.7.2007 došlo k zmene názvu funkcie na generálny riaditeľ Turčianskej vodárenskej spoločnosti a.s., následkom čoho došlo k dohode o zmene pracovných podmienok na základe manažérskej zmluvy zo dňa 30.9.2008. Taktiež medzi účastníkmi bolo nesporné, že dozornou radou spoločnosti (odporcu) navrhovateľ bol odvolaný z funkcie výkonného vedúceho spoločnosti (generálneho riaditeľa) podľa článku XIII. bod 14 Stanov spoločnosti dňa 12.2.2009. Predtým, než navrhovateľovi zo strany odporcu bola daná výpoveď z pracovného pomeru, medzi účastníkmi konania sa dňa 5.6.2009 a následne 8.6.2009 konalo mimosúdne konanie, rokovanie, na základe ktorého odporca ponúkol navrhovateľovi novovytvorenú funkciu technika odborných činností. Uvedená ponuka nebola zo strany navrhovateľa akceptovaná. Z článku III. bod 6 manažérskej zmluvy zo dňa 30.9.2008 vyplýva, že v prípade odvolania generálneho riaditeľa z funkcie, pracovný pomer nekončí. Keďže navrhovateľ bol odvolaný z funkcie výkonného vedúceho spoločnosti - generálneho riaditeľa Turčianskej

vodárenskej spoločnosti, stratil tak požiadavku pre výkon danej funkcie a prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého je voľba výkonného vedúceho spoločnosti, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, požiadavkou vykonávania tejto funkcie. Na základe uvedených skutočností odporca dôvodne s navrhovateľom rozviazal pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce z dôvodu straty požiadavky na výkon dohodnutej práce. V danom prípade navrhovateľ bol vymenovaný dozornou radou spoločnosti do funkcie riaditeľa odporcu, po zmene názvu na generálneho riaditeľa odporcu, avšak pracovný pomer sa s navrhovateľom nezakladal pracovnou zmluvou, pretože trval nepretržite od roku 1992. Ak podľa názoru navrhovateľa, pri striktnom dodržaní ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce mal by sa pôvodný pracovný pomer s navrhovateľom pred jeho vymenovaním ukončiť a založiť nový pracovný pomer písomnou pracovnou zmluvou, k tomuto nedošlo a ani jeden z účastníkov konania nemal na takomto postupe záujem a ani sa takéhoto postupu nedovoľoval. Ak navrhovateľ po odvolaní prestal spĺňať požiadavky uvedené v § 42 ods. 2 Zákonníka práce na výkon takejto práce, bol daný výpovedný dôvod odporcu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a zaviazal navrhovateľa zaplatiť odporcovi trovy konania v celkovej výške 497,39 eur.

Proti rozsudku okresného súdu v zákonnej lehote podal odvolanie navrhovateľ. V odvolaní uviedol, že jeho pracovný pomer u odporcu sa nezakladal v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce osobitnou pracovnou zmluvou, nakoľko išlo o vymenovanie do funkcie riaditeľa u zamestnanca, ktorý mal pracovný pomer s odporcom už založený. Došlo iba k uzatvoreniu manažérskej zmluvy, teda k uzatvoreniu dohody o zmene jeho pracovných podmienok. Pokiaľ medzi ním, ako zamestnancom, ktorý bol vymenovaný do funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, bol už pracovný pomer uzatvorený, hoci s inou náplňou práce, bolo by nadbytočné uzatvárať nový pracovný pomer, okrem toho, pokiaľ by sa mal pôvodný pracovný pomer uzatvorený medzi týmto zamestnancom a zamestnávateľom skončiť, nebol by tu ani žiaden výpovedný dôvod. Vôľou zákonodarcu bola úprava pracovnoprávných vzťahov osôb, ktorí budú vymenovaní do funkcií uvedených v ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ktorí predtým nemali uzatvorené pracovnoprávne vzťahy so zamestnávateľom, u ktorého budú vykonávať funkciu, do ktorej boli vymenovaní. Preto v tejto súvislosti zákonodarca upravil medzi výpovedné dôvody aj výpoveď z dôvodu nesplnenia požiadaviek podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce teda, že zamestnancovi, ktorý bol odvolaný z funkcie štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, možno dať výpoveď z dôvodu, že prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Domnieva sa, že podľa vôle zákonodarcu sa malo jednať o zamestnanca, s ktorým bol pracovný pomer takto uzatvorený a nie o každého zamestnanca. Nemohlo byť vôľou zákonodarcu duplicitné uzatvorenie pracovných zmlúv. Práve na takéto situácie zákonodarca upravil možnosť, ktorá je upravená v § 54 Zákonníka práce, uzatvorenie dohody o zmene pracovných podmienok. Pokiaľ teda jeho pracovný pomer nevznikol na základe zvolenia do funkcie výkonného riaditeľa, nebol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. V danom prípade výpoveď zo dňa 18.8.2009 bola mu daná až po šiestich mesiacoch po jeho odvolaní z funkcie generálneho riaditeľa a v čase, keď prebiehalo konanie o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Preto per analogia sa na danú vec malo aplikovať ustanovenie § 63 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. lehota na uplatnenie výpovedného dôvodu, ktorý je predmetom konania, nemala byť dlhšia ako 2 mesiace odo dňa, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode výpovede. Žiadal rozsudok okresného súdu zmeniť a jeho žalobnému návrhu na určenie neplatnosti výpovede vyhovieť.

Odporca vo vyjadrení žiadal rozsudok okresného súdu ako správny potvrdiť. Odvolanie navrhovateľa v tvrdení, že v danom prípade nemohol nastať výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce vzhľadom na podmienky uvedené v § 42 ods. 2 Zákonníka práce, nepovažuje za správny. Za nesprávne považuje aj zdôrazňovanie časového horizontu dania výpovede zo strany zamestnávateľa, keďže príslušná pracovnoprávna zákonná úprava neustanovuje žiadnu prekluzívnu lehotu na podanie výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. Použitie ust. § 63 ods. 3 Zákonníka práce per analogia na posudzovaný prípad zo strany navrhovateľa nemá oporu v zákone ani v zaužívanej praxi. V tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR publikované pod č. R 38/1979, podľa ktorého nesplnenie stanovených predpokladov na výkon dohodnutej práce alebo požiadaviek, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou na riadny výkon práce zamestnanca, nemusí byť časovo obmedzený. Výpovedný dôvod môže byť daný už dlhší čas, kým sa zamestnávateľ rozhodne uplatniť ho, musí však trvať v čase, keď mu výpoveď z pracovného pomeru dal.

Proti rozsudku okresného súdu vo výroku o trovách konania podal odvolanie odporca. Namietal, že okresný súd mal mu priznať trovy konania (náhradu trov právneho zastúpenia) za úkon právnej pomoci - doplnenie vyjadrenia k návrhu zo dňa 21.5.2010, ktorý bol uskutočnený na základe iniciatívy súdu, pričom odmenu za poskytnutú právnu službu možno priznať na základe analógie. Poukázal ďalej, že vo výroku rozsudku mu bola priznaná odmena vo výške 497,39 eur, pričom v odôvodnení rozsudku je uvedené, že sa mu priznáva náhrada trov konania vo výške 596,87 eur. Žiadal preto rozsudok okresného súdu v napadnutom výroku o trovách konania zmeniť tak, že navrhovateľ bude zaviazaný zaplatiť mu náhradu trov prvostupňového konania vo výške 771,61 eur.

Krajský súd v Žiline ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) po zistení, že odvolanie podal včas účastník konania proti rozsudku, proti ktorému je opravný prostriedok prípustný (§ 201, § 204 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok okresného súdu v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 212 ods. 1 O.s.p., ktorý v napadnutom výroku vo veci samej podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako správny potvrdil. Rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách konania podľa § 220 O.s.p. v spojení s § 167 ods. 2 O.s.p. zmenil.

Okresný súd na základe vykonaného dokazovania riadne zistil skutkový stav, na základe ktorého dospel k správne záveru, keď návrh navrhovateľa na určenie neplatnosti výpovede danej mu odporcom podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce zamietol. Krajský súd sa plne stotožňuje s dôvodmi rozsudku okresného súdu, na ktoré v dôvodoch svojho rozsudku odkazuje (§ 219 ods. 2 O.s.p.). Krajský súd považoval za významné vyjadriť sa len k tým skutočnostiam, ktoré sú dôvodmi odvolania navrhovateľa proti rozsudku okresného súdu, ktorými je krajský súd ako odvolací súd viazaný (§ 205 ods. 1, 3 O.s.p.).

Z hľadiska uvádzaných odvolacích dôvodov pre právne posúdenie veci je nepodstatným zistenie, že v súvislosti s vymenovaním navrhovateľa do funkcie riaditeľa Turčianskej vodárenskej spoločnosti dňom 1.7.2006 absentuje „osobitná“ pracovná zmluva na základe vymenovania do tejto funkcie, ak na základe manažérskej zmluvy zo dňa 30.9.2008 došlo k dohode o zmene pracovných podmienok. Podstatným pre posúdenie dôvodov pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce bolo zistenie, či pracovný pomer na základe vymenovania podľa podmienok uvedených v § 42 ods. 2 Zákonníka práce vznikol. Ak daný pracovný pomer na základe uvedených zákonných požiadaviek existoval, pričom neskôr navrhovateľ bol odvolaný z funkcie generálneho riaditeľa, prestal spĺňať požiadavky na výkon práce (vymenovaním) uvedených v § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Aj v rozhodnutí č. 28/2010 publikovaného v Zbierke stanovísk NS SR a súdov SR č. 3/2011 je konštatované (i keď atribúty rozhodnutia sú smerované k inému právne posúdeniu veci), že v prípade odvolania z funkcie nastáva situácia, v ktorej povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu, ale aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi povinný pridelovať a zamestnanec povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastáva teda stav, v ktorom chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru (druh práce). Aj v danom prípade, pokiaľ navrhovateľ na základe odvolania z funkcie prestal spĺňať požiadavky na výkon práce podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, bol daný výpovedný dôvod zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, tak ako správne konštatoval aj okresný súd v dôvodoch svojho rozhodnutia. Za nedôvodné považuje krajský súd odvolanie navrhovateľa v tvrdení, že na rozviazanie pracovného pomeru odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce je možné aplikovať ust. § 63 ods. 3 Zákonníka práce v platnom znení ku dňu dania výpovede. Z výkladu tohto zákonného ustanovenia jednoznačne vyplýva, že možnosť dať výpoveď v lehote uvedenej v tomto zákonnom ustanovení, je možné viazať len na skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. V takom prípade možnosť dania výpovede zo strany zamestnávateľa nie je časovo obmedzená.

Krajský súd zmenil rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách konania účastníkov v prvostupňovom konaní, keď okresný súd opomenul priznať právne zastupcovi odporcu DPH 99,48 eur, t. j. DPH 20% z priznanej odmeny vo výške 497,39 eur. V ostatnej časti krajský súd považoval odvolanie odporcu proti výroku o trovách konania za nedôvodné. Krajský súd sa stotožnil s názorom okresného súdu, že za úkon právnej služby - doplnenie vyjadrenia k návrhu zo dňa 21.5.2010 nie je účelné priznať právne

zástupcovi odporcu odmenu, keďže sa jedná o doplnenie jeho vyjadrenia ku skutočnostiam, ktoré boli mu známe už z návrhu na začatie konania. Z uvedených dôvodov preto krajský súd rozsudok okresného súdu vo výroku napadnutom odvolaním odporcom podľa § 220 O.s.p. zmenil tak, že priznal odporcovi náhradu trov konania vo výške, ako im priznal okresný súd, zvýšenú o DPH 99,48 eur z priznanej odmeny jeho právneho zástupcu.

O trovách odvolacieho konania v súlade s ust. § 214 ods. 5 O.s.p. v spojení s podmienkami uvedenými v § 151 ods. 1, 2 O.s.p. rozhodne krajský súd samostatným uznesením, keďže právny zástupca odporcu si náhradu trov odvolacieho konania uplatnil, ale vo vyjadrení k podanému odvolaniu ju nevyčísil.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie **n i e** je prípustné.