

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4Co/274/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1211201546
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 01. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2013:1211201546.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej, členov senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a JUDr. Jany Vlčkovej v právnej veci navrhovateľa: J. A., bytom I., K.F. XX, zast. JUDr. Dagmar Malaschitzovou, advokátkou v Bratislave, Bajzová 9, proti odporcovi: U. L. S., S. S. X..F., A. - Y. X, I., IČO: XX XXX XXX, zast. JUDr. Ondrejkom Matejkom, advokátom v Bratislave, Špitálska 25, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie odporcu proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 2. apríla 2012 č.k. 20C 18/2011-128, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý medzitýmný rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľovi odporcom listom zo dňa 29.11.2010 s tým, že o nároku navrhovateľa na náhradu mzdy a o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku konečným rozsudkom. Vyslovil, že hmotnoprávnymi podmienkami platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je, že výpoveď musí byť riadne skutkovo vymedzená výpovedným dôvodom, musí byť zamestnancovi riadne doručená do vlastných rúk, musí byť podpísaná oprávnenou osobou, musí byť preukázané, že zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zák. práce a nesplnenie čo i len jednej z uvedených podmienok má za následok neplatnosť výpovede. Vychádzal zo zistenia, že v spoločnosti odporcu sa v dňoch 21.10.2002 konali voľby do zamestnaneckej rady, ktorá bola zvolená dňa 31.10.2002. Pri zániku zamestnaneckej rady podľa § 235 ods. 1 písm. a/ Zák. práce však člen zamestnaneckej rady vykonáva svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady (§ 235 ods. 2 Zák. práce). Listom zo dňa 10.11.2010 zamestnávateľ požiadal zamestnaneckú radu o prerokovanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, ktorú žiadosť prevzal prokurista P. I. ako člen zamestnaneckej rady dňa 10.11.2010 a následne mailom požiadal o prerokovanie výpovede A. E. a B. Č.Q.. Mal za to, že doručenie žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede prokuristovi spoločnosti P. I. ako zástupcovi zamestnancov je právne neúčinné a to z dôvodu vzájomného rozporu záujmov, ktoré P. I. reprezentuje na jednej strane a ako prokurista a na strane druhej ako člen zamestnaneckej rady. Konštatoval, že prokúra j špeciálnym druhom zastúpenia podnikateľa a prokurista ako zákonný splnomocnenec podnikateľa zastupuje záujmy podnikateľa a to bez ohľadu na to, či má alebo nemá samostatné rozhodovacie právomoci k tomu - ktorému zamestnancovi. Stret záujmov, ktoré v prejednávanej veci reprezentuje P. I., videl v tom, že zatiaľ čo zamestnávateľ má záujem ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, zástupcovia zamestnancov prezentujú predovšetkým záujmy zamestnancov tak, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a bez dôvodu neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru, v čom videl i zmysel ust. § 74 Zák. práce. Mal za to, že pokiaľ zamestnávateľ doručil žiadosť o prerokovanie výpovede P. I., ktorý je prokuristom spoločnosti, teda vo vzťahu k navrhovateľovi zamestnávateľom, je takéto doručenie žiadosti o prerokovanie výpovede

v nadväznosti na ust. § 74 Zák. práce právne neúčinné. Uvedené považoval za vyplývajúce z ust. § 234 ods. 3 Zák. práce a stotožnil sa s tvrdením navrhovateľa, že za osobu blízku nemožno považovať len osoby uvedené v § 116 Obč. zák., keďže toto ustanovenie definuje osoby blízke vo vzťahu k fyzickej osobe, ale za použitie analógie iuris a v prípade právnických osôb je potrebné za osobu blízku považovať členov jej štatutárnych orgánov a prokuristu. Za splnenie podmienky predloženia žiadosti na prerokovanie výpovede zástupcom zamestnancov podľa § 74 Zák. práce však nepovažoval predloženie žiadosti o prerokovanie výpovede P. I. adresovanej mailom. Vyslovil názor, že účinky splnenia predloženia žiadosti na prerokovanie výpovede podľa § 74 Zák. práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej zamestnaneckej rade obsahuje náležitosti výpovede určené ust. § 61 ods. 2 Zák. práce, čo znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Z obsahu predmetného mailu mal za zrejmé, že k žiadosti o prerokovanie výpovede nebola pripojená žiadna príloha, teda ani žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 10.11.2010, ktorú prevzal p. I. a nemohla byť k nemu pripojená ani samotná výpoveď, nakoľko táto v tom čase ešte nebola ani vypracovaná. Vyslovil tiež, že samotný text obsiahnutý v predmetnom e- maily neobsahuje náležitosti výpovede určené podľa § 61 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, keď z neho nie je zrejmé, na základe akého rozhodnutia zamestnávateľa a k akým organizačným zmenám došlo na pozícii riaditeľa predaja, teda dôvod výpovede nemal za dostatočne skutkovo vymedzený tak, aby z neho vyplývali skutočné dôvody, ktorého viedli druhého účastníka k tomu, čo chcel prejavíť, ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje a v čom vidí realizáciu výpovedného dôvodu. Dospel tak k záveru, že nebola splnená jedna zo základných podmienok platnosti výpovede a z dôvodu hospodárnosti konania preto nenariadil vykonanie ďalších dôkazov navrhovaných navrhovateľom smerujúcich k preukázaniu ďalších dôvodov neplatnosti výpovede.

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie odporca, ktorý žiadal napadnutý medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť a návrh navrhovateľa zamietnuť, resp. zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie z dôvodu nesprávneho skutkového zistenia a nesprávneho právneho posúdenia veci. Mal za to, že vo vykonanom dokazovaní nemá žiadnu oporu skutkové zistenie súdu prvého stupňa o tom, že z dôvodu vzájomného rozporu záujmov, ktoré P. I. reprezentuje na jednej strane ako prokurista spoločnosti a na strane druhej ako člen zamestnaneckej rady, je doručenie žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede P. I. právne neúčinné. Poukázal na to, že prokúra je zvláštnym druhom obchodného plnomocenstva upraveného výlučne Obchodným zákonníkom a nejde o zastúpenie podľa § 31 a nasl. Obč. zák., preto ho nie je možné aplikovať na žiadne iné, než na obchodnoprávne vzťahy. Z právneho hľadiska tak podľa neho neobstojí tvrdenie súdu prvého stupňa, že prokurista spoločnosti ako zákonný zástupca zamestnávateľa nemôže zastupovať záujmy zamestnancov v zamestnaneckej rade. Osoby, ktoré sú oprávnené konať v pracovnoprávných vzťahoch v mene zamestnávateľa taxatívne definuje § 9 ods. 1 a 2 Zák. práce, ktoré nezahŕňa funkciu prokuristu. Nestotožnil sa s názorom súdu prvého stupňa o rozšírení definície blízkych osôb podľa § 116 Obč. zák. s použitím analógie. Nejde preto podľa neho o konflikt záujmov prokuristu a člena zamestnaneckej rady a navrhovateľ nebol navyše ani podriadeným p. I., kedy by prípadne potenciálne mohol vzniknúť konflikt záujmov. Považoval tiež právny názor súdu prvého stupňa o tom, že v prejednávanej veci nebola splnená podmienka prerokovania výpovede danej navrhovateľovi listom zo dňa 29.11.2010 so zástupcami zamestnancov v zmysle ust. § 74 Zák. práce za v právnom rozpore s výsledkami vykonaného dokazovania. Mal za to, že výsledky dokazovania jednoznačne preukazujú splnenie si jeho povinnosti vyplývajúcej mu z ust. § 74 Zák. práce, t.j. že v zákonnej lehote a zákonným spôsobom požiadal zamestnaneckú radu o prerokovanie výpovede s navrhovateľom, keď žiadosť bola doručená p. I. a tento ju následne odovzdal ďalším členom zamestnaneckej rady, a keďže zamestnanecká rada v zákonnej lehote neprerokovala výpoveď danú navrhovateľovi, v zmysle § 74 Zák. práce platí právna fikcia, že k prerokovaniu výpovede došlo. V prípade stotožnenia sa odvolacieho súdu s názorom súdu prvého stupňa žiadal vo výroku potvrdzujúceho rozsudku pripustiť dovolanie, pretože mal za to, že otázka analogického zákonom definovaného pojmu blízkej osoby podľa § 116 Obč. zák. aj na vzťahy fyzických osôb k právnickým osobám nie je prípustná a ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu.

Navrhovateľ žiadal napadnutý medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť z dôvodu, že odporca si nesplnil svoju povinnosť vyplývajúcu mu z ust. § 74 Zák. práce, keď v zákonnej lehote a zákonným spôsobom nepožiadal zamestnaneckú radu o prerokovanie výpovede, z ktorého

dôvodu výpoveď daná mu listom zo dňa 29.11.2010 je neplatná. Za prerokovanie výpovede nemožno podľa neho považovať len predloženie žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede na základe § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce p. I., ktorý je prokuristom spoločnosti z dôvodu vzájomného rozporu záujmov, ktoré tento reprezentuje na jednej strane ako prokurista a na druhej strane ako člen zamestnaneckej rady. Mal za to, že k splneniu tejto hmotnoprávnej podmienky platnej z pracovného pomeru je potrebné, aby dôvod výpovede bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa má pracovný pomer skončiť. Poukázal na to, že odporca ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi uviedol skutkové vymedzenie dôvodu výpovede ako nadbytočnosť vzhľadom na písomné rozhodnutie o organizačne zmene zo dňa 10.11.2010, ktoré považoval za antيداتované a z tohto navyše vyplýva, že k skončeniu pracovného pomeru s ním došlo z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh - nedostatočného plnenia plánu nového predaja, ktorého plnenie malo patriť do jeho pracovnej náplne, bez doplnenia k akej organizačnej zmene malo dôjsť.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) prejednal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. na pojednávaní podľa § 21 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami zamestnávateľa. Na rozhodnutie o organizačných zmenách zákon nevyžaduje, aby tieto boli realizované v čase, keď sa dáva výpoveď, musí však byť o nich už určitým spôsobom rozhodnuté. Takéto rozhodnutie musí byť prijaté vždy v písomnej forme a malo by byť zamestnávateľom vyhlásené, či oznámené zamestnancovi; stačí ak sa zamestnanec o ňom dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru. Súd nie je oprávnený preskúmať rozhodnutie o tzv. organizačnej zmene. V zmysle § 63 ods. 2 Zák. práce musí byť tiež splnená aj povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu. Hmotnoprávnym predpokladom skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ktorého nesplnenie postihuje Zákonník práce sankciou neplatnosti, je nesplnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať uplatnenie výpovede vo vzťahu k zamestnancom so zástupcami zamestnancov. Podľa § 11 a Zákonníka práce zástupcami zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník.

Povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru tieto vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov je vymedzená v ustanovení § 74 Zákonníka práce. Ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede, ktorej nesplnenie v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje zákon alebo osobitný predpis spôsobuje neplatnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru. Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zák. práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zák. práce (R 47/2007). Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak sa však zástupcovia zamestnancov v desaťdňovej lehote nevyjadria, platí, že k prejednaniu došlo.

Z čl. 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon subjektívneho práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak účastník právneho vzťahu len formálne koná v medziach svojho práva, prostredníctvom jeho realizácie však sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (zdanlivý) výkon práva. Pri výpovedi z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce musia byť splnené všetky

zákonné predpoklady tohto výpovedného dôvodu ako aj ostatné hmotnoprávne predpoklady platnej výpovede, pričom musia existovať v čase doručenia výpovede zamestnancovi.

Odvolací súd sa nestotožnil s názorom súdu prvého stupňa, že doručenie žiadosti odporcu ako zamestnávateľa o prerokovanie výpovede prokuristovi spoločnosti P. I. ako zástupcovi zamestnancov je právne neúčinné z dôvodu vzájomného rozporu jeho záujmu ako prokuristu spoločnosti odporcu a zároveň členom zamestnaneckej rady. Bolo potrebné prisvedčiť odporcovi, že prokúra je zvláštnym druhom obchodného plnomocenstva upraveného Obchodným zákonníkom a nejde o zastúpenie podľa § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka. Prokurista zastupuje spoločnosť navonok voči tretím osobám a nemožno hovoriť o analógii iuris pojmu blízkej osoby voči odporcovi. Z analogického použitia ustanovenia § 116 Obč. zák. pomocou § 853 Obč. zák. možno vyvodiť, že za osobu blízku právnickej osobe by bolo možné považovať len fyzickú osobu, ktorá je spoločníkom, konateľom, členom alebo zamestnancom právnickej osoby, alebo ktorá má k právnickej osobe obdobný vzťah, a súčasne keby dôvodne pociťovala ujmu, ktorú by utrpela právnická osoba ako vlastnú ujmu. O takýto vzťah ide najmä v prípade vzťahu fyzickej osoby k spoločnosti, v ktorej je táto fyzická osoba jedným zo spoločníkov a zároveň aj konateľom spoločnosti (§ 105a, § 132 Obč. zák.). O takýto prípad však v prejednávanej veci nejde. Keďže sa tak odvolací súd nestotožnil s názorom súdu prvého stupňa, nepripustil ani dovolanie za účelom rozhodnutia po právnej stránke zásadného významu (§ 238 ods. 3 O.s.p.).

Záver súdu prvého stupňa o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v § 74 Zák. práce, ktorá mala za následok neplatnosť výpovede vzhľadom na ust. § 61 ods. 2 Zák. práce však odvolací súd považoval za správny. Odvolací súd sa nestotožnil s tvrdením odporcu, že žiadosť o prerokovanie výpovede zamestnaneckej rade bola predložená zákonným spôsobom, keďže bola doručená p. I., prokuristovi a členovi zamestnaneckej rady a tento ju následne odovzdal ďalším členom zamestnaneckej rady. Aj keď svedkovia A. E. a B. Č., členovia zástupcov zamestnaneckej rady, jednoznačne nepotvrdili doručenie im žiadosti na prerokovanie výpovede danej navrhovateľovi, takýto doklad o doručení im tejto žiadosti formou mailu bol zo strany odporcu doložený. Avšak v predmetnej žiadosti doručenej mailom je dôvod predloženia uvedený len všeobecne a nie je riadne vymedzený skutkový dôvod výpovede a nebol ani priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujúci náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zák. práce, t.j. dôvod konkrétne uvedený vo výpovedi. Účinky splnenia povinnosti odporcu ako zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov tak nenastali a nebola splnená jedna z základných hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede danej navrhovateľovi odporcom.

Odvolací súd preto z týchto dôvodov medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa v konečnom rozhodnutí o veci samej.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.