

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 11CoPr/2/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6118294335
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 08. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Čabaiová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2023:6118294335.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jarmily Čabaiovej a sudcov JUDr. Borisa Brondoša a JUDr. Martina Kolesára v spore žalobcu: Rychlotrans, spol. s r.o., Ul. Makovického 8, Žilina, IČO: 36 724 769, zastúpený: V4 Legal, s.r.o., Tvrdeho 4, Žilina, IČO: 36 858 820, proti žalovanému: A. A., narodený XX.X.XXXX, bytom B. C. X, zastúpený: JUDr. Mikuláš Pavlík ml., advokát, Š. Kuku 14, Michalovce, o zaplatenie 1.107,82 eura s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice II sp. zn. 11Cpr/1/2019-229 zo dňa 28. júla 2021,

rozhodol:

I. Potvrdzuje rozsudok v časti vyhovujúceho výroku, v ktorej súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 127,13 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej sumy od 24.11.2017 do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku napadnutého vyhovujúceho výroku mení rozsudok tak, že žalobu zamietá.

III. Žalobca je povinný nahradiť žalovanému 77,04% trov konania pred súdom prvej inštancie a trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II (ďalej tiež len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) napadnutým rozsudkom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 1.107,82 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej sumy od 24.11.2017 do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku a priznal žalobcovi proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. V celom rozsahu tým vyhovel žalobe, ktorá bola vystavaná na tom skutkovom základe, že pracovný pomer medzi stranami sporu skončil na základe žiadosti žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 11.7.2017, ktorú, keďže túto „dohodu“ žalobca odmietol akceptovať, považovali strany sporu za výpoveď danú zamestnancom s tým, že pracovný pomer žalovaného sa skončí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby dňa 30.9.2017. Pre prípad nesplnenia si povinnosti žalovaného ako zamestnanca zotrvať počas plynutia výpovednej doby u žalobcu ako zamestnávateľa si strany sporu dohodli v dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 9.4.2016 právo zamestnávateľa na osobitnú peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Žalovaný ani napriek upozorneniam nezotrval počas plynutia výpovednej doby u žalobcu, z ktorého dôvodu vznikol žalobcovi nárok na peňažnú náhradu v maximálnej výške.

3. Podľa odôvodnenia napadnutého rozsudku súd prvej inštancie na prejednávajúcu vec aplikoval ust. § 62 ods. 8, § 69 ods. 1 písm. b), § 69 ods. 4 a § 70 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej tiež len „ZP“), § 580 a § 517 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky

zákonník a § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, pričom skutkovo vo svojom rozhodnutí vyšiel z toho, že medzi stranami vznikol pracovno-právny vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 7.4.2015 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 9.4.2016, ktorej súčasťou bola aj dohoda o peňažnej náhrade podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Pracovný pomer skončil žalovaný výpoveďou z 11.7.2017, pričom nesporne nezotrval počas plynutia dvojmesačnej výpovednej doby u žalobcu. Za preukázanú považoval súd prvej inštancie aj výšku uplatňovaného nároku. V ďalšej časti sa súd prvej inštancie vysporiadal s obranou žalovaného založenou na kompenzačnej námietke, ktorú však nepovažoval za riadne uplatnenú, keďže nebola právne relevantným spôsobom špecifikovaná a ani do skončenia dokazovania vyčíslená, pričom sporný bol už jej základ. Vyjadril sa aj k otázke platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného tak, že táto je „minimálne sporná, už len v otázke samotného doručovania tohto jednostranného právneho aktu ako aj v otázke jednoznačnosti, určitosti a nezameniteľnosti dôvodov tohto právneho úkonu zo strany žalovaného.“ Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP plným procesným úspechom žalobcu v spore.

4. Proti rozsudku podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie s návrhom, aby ho odvolací súd v celom rozsahu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. V odvolaní vytkol napadnutému rozsudku neúplnosti a nesprávnosti skutkových záverov a následného právneho posúdenia veci. Poukázal na nesprávnosť záveru súdu prvej inštancie, že nezotrval v pracovnom pomere počas trvania výpovednej doby, ktorá uplynula dňa 30.9.2017, keďže pracovný pomer medzi stranami podľa neho skončil okamihom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, čo v danom prípade bolo dňa 8.8.2017, kedy žalobcovi uplynula odborná lehota (7.8.2017) s tým, že žalobca sa neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 77 ZP nedomáhal. Doplnil, že vyporiadanie sa s otázkou okamžitého skončenia pracovného pomeru má veľký význam a vplyv na vznesenie kompenzačnej námietky v tomto konaní majúcej právny základ v § 69 ods. 4 ZP. Nesúhlasil ani so záverom prvoinstančného súdu, že „avizovanú prípadnú kompenzačnú námietku právne relevantným spôsobom nešpecifikoval a ani do skončenia dokazovania nevyčíslił...“, ktorý (záver) je v rozpore s jeho stanoviskom zo dňa 1.10.2019. Vytkol súdu prvej inštancie, že nevykonaním ním navrhnutý dôkaz spôsobilý preukázať jeho nárok proti žalobcovi uplatnený kompenzačnou námietkou. Uviedol, že nikdy neuznal nárok žalobcu. Uzavrel, že keďže platne skončil pracovný pomer okamžitým skončením ku dňu 8.8.2017, nemohla mu plynúť výpovedná doba do 30.9.2017, z ktorého dôvodu vyvodil, že nie žalobcovi vznikol nárok na peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 ZP, ale jemu nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov v súlade s ust. § 69 ods. 4 ZP. Svojimi odvolacími námietkami poukazujúcimi na to, že súd prvej inštancie nevykonaním ním navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a vytykajúcimi nesprávne právne posúdenie veci, žalovaný podľa posúdenia odvolacieho súdu uplatnil odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. e), f) a h) CSP. Odvolací súd pre úplnosť poznamenáva, že v zmysle ust. § 380 ods. 2 CSP na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok, musí prihliadať, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené. Naproti tomu, vo vzťahu k ostatným odvolacím dôvodom, je odvolací súd podľa ust. § 380 ods. 1 CSP viazaný ich vymedzením v odvolaní, a preto na iné pochybenia súdu prvej inštancie, ktoré by mohli byť v súlade s ust. § 365 CSP dôvodom na podanie odvolania, odvolací súd pri svojom rozhodnutí o odvolaní prihliadať nemôže, aj keby takéto porušenia zistil (por. Števec, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C.H.Beck, 2016, 1269s).

5. Žalobca sa vo vyjadrení k odvolaniu v celom rozsahu stotožnil so spôsobom posúdenia veci súdom prvej inštancie a plne poukázal na svoju argumentáciu a výsledky vykonaného dokazovania. Zopakoval nesporné skutkové okolnosti danej veci týkajúce sa posúdenia „žiadosti o skončenie pracovného pomeru dohodou“ zo dňa 11.7.2017. Vysvetlil dôvody, pre ktoré neprevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného dané listom zo dňa 18.7.2017. V ďalšej časti poukázal na rozhodovaciu činnosť súdov Českej republiky a odbornú literatúru posudzoval otázku platnosti tohto jednostranného právneho úkonu, ktorý považoval za účelový, špekulatívny a v rozpore s § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, ako aj dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Taktiež sa zaoberal kompenzačnou námietkou žalovaného.

6. Žalovaný v odvolacej replike zotrval na svojich odvolacích argumentoch.

7. Žalobca v odvolacej duplike zotrval na svojich odvolacích argumentoch.

8. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas (§ 362 CSP), oprávnenou osobou (§§ 359 až 361 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je prípustné (§§ 355 až 358 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario CSP), v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 CSP a z hľadiska odvolaním uplatnených odvolacích dôvodov, s prihliadnutím na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok konania v zmysle § 380 ods. 2 CSP, a dospel k nasledovným záverom.

9. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo ak súd opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesom strán sporu alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti, dôležitosti, zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192 a nasl. CSP.

10. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP odvolací súd uvádza, že vo všeobecnosti právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej aplikáciou konkrétnej právnej normy na zistený skutkový stav vyvodzuje zo skutkových zistení, aké práva a povinnosti majú subjekty konania podľa hmotného práva. Nesprávnym právnym posúdením je potom potrebné rozumieť omyl v tomto postupe, a teda nesprávnosť pri aplikácii práva na skutkové zistenia. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak súd neaplikoval právnu normu vôbec, alebo ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť, alebo ak aj aplikoval správny predpis, ktorý si nesprávne vyložil alebo napokon ak aplikoval správny predpis, ktorý tiež správne interpretoval, avšak právnu normu nesprávne na zistený skutkový stav použil, v skutkových okolnostiach teda z právnej normy vyvodil nesprávne závery o právach a povinnostiach strán.

11. Súd prvej inštancie vystaval závery o dôvodnosti žaloby, ktoré (závery) napadol odvolaním žalovaný, na zisteniach o preukázaní základu aj výšky uplatňovaného nároku, o neúčinnosti započítania pohľadávky žalovaného voči nároku (pohľadávke) žalobcu a o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného.

12. Žalobca v konaní uplatnil nárok na zaplatenie peňažnej náhrady pri nezotrvaní zamestnanca v pracovnom pomere počas plynutia výpovednej doby.

13. Podľa ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzavretia dohody o zmene pracovnej zmluvy z 9.4.2016, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

14. V citovanom zákonom ustanovení je upravená osobitná peňažná náhrada vo vzťahu k nespĺneniu si povinnosti zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere počas výpovednej doby (de facto ide o zmluvnú pokutu, pričom zákonodarca vzhľadom na negatívnu konotáciu slova „zmluvná pokuta“ ne zvolil toto pomenovanie). Peňažná náhrada má charakter prípadnej „sankcie“ (pokuty - zmluvnej pokuty) a jej cieľom je odradiť zamestnanca pred nespĺnením si povinnosti - zotrvať v pracovnom pomere počas výpovednej doby.

15. Právna úprava ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. januára 2013 podmieňuje nárok zamestnávateľa na peňažnú náhradu tým, že: a/ zamestnávateľ sa so zamestnancom písomne dohodli na peňažnej náhrade pre prípad, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, a že b/ zamestnanec nezotrval počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Dohoda o výške peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je podstatnou náležitosťou tejto dohody, keďže Zákonník práce nestanovuje v tomto ustanovení priamo,

na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu (viď slová „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“). Konkrétna výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných (veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty), a to od: a/ priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b/ dĺžky výpovednej doby. Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby).

16. Dôvodová správa k zákonu č. 361/2012 Z.z. (ktorým sa mení a dopĺňa ZP), na ktorú poukazoval žalobca, prezentuje podľa názoru odvolacieho súdu model previazanosti peňažnej náhrady a dĺžky výpovednej doby zamestnanca. Zákonodarca tu namiesto jednoznačného určenia výšky peňažnej náhrady (v ustanovení § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2012) stanovil len jej maximálnu výšku. Slovné spojenie „najviac v sume“ je v uvedenom ustanovení zvolené preto, lebo dohoda o peňažnej náhrade sa uzatvára vopred, a preto spravidla nemožno určiť (budúcu) výšku priemerného mesačného zárobku a dĺžku výpovednej doby. Vychádzajúc z tohto nie je správna odvolacia argumentácia žalobcu, podľa ktorej nie je potrebné zohľadňovať obdobie (jeho dĺžku), počas ktorého zamestnanec porušoval túto svoju povinnosť zotrvať počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa.

17. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. septembra 2018 sp. zn. 3Cdo/154/2018 publikované v Zbierke rozhodnutí Najvyššieho súdu SR pod č. R 27/2019, podľa ktorého „ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a nezaplatí mu náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby.“

18. Vo svetle týchto teoreticko-právnych východísk je podľa názoru odvolacieho súdu potrebné prihliadnuť na obranu žalovaného smerujúcu k zohľadneniu skutočnosti, že z jeho strany došlo následne a pred začatím plynutia výpovednej doby k skončeniu pracovného pomeru formou okamžitého skončenia daného listom zo dňa 18.7.2017, ktorý bol adresovaný spoločnosti žalobcu, podaný na poštovú prepravu dňa 19.7.2017 a vrátený žalovanému poštovým podnikom dňa 8.8.2017 z dôvodu neprevzatia písomnosti v odbernej lehote, pričom žalobca sa určenia neplatnosti právneho úkonu žalovaného smerujúceho k okamžitému skončeniu jeho pracovného pomeru nedomáhal žalobou podanou na súde.

19. Podľa ust. § 77 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.10.2022 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.

20. Podľa ust. § 38 ods. 3 a 4 Zákonníka práce písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

21. V prípade lehoty podľa § 77 ZP ide o lehotu prekluzívnu (§ 36 ZP) a hmotnoprávnu (žalobca musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskôr v posledný deň lehoty). Uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde je možné podľa § 77 ZP v nadväznosti na § 36 ods. 1 ZP najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. „Z § 77 ZP vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu o určenie, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota uvedená v § 77 ZP je lehotou prekluzívnou a zároveň ide o lehotu hmotnoprávnu podľa § 36 ods. 1

ZP“ (uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 156/2011-10; pozri aj rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1436/2001).

22. V prípade, ak sa právo uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde neuplatní v určenej lehote, nie je možné sa po tejto lehote domáhať určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Márne uplynutie tejto lehoty má za následok, že na neplatnosť nemožno prihladiť, aj keby ju namietala oprávnená osoba. Zmeškaním lehoty (t.j. neuplatnením práva na súde) sa tak neplatný pracovnoprávny úkon stáva vo svojich dôsledkoch platným. Po uplynutí dvojmesačnej lehoty sa súd už nemôže zaoberať otázkou platnosti skončenia pracovného pomeru, a to ani ako otázkou predbežnou; to platí aj v konaní o žalobe o určenie, že pracovný pomer trvá (porovnaj judikát NS SR - R 75/1997). Ak v dvojmesačnej prekluzívnej lehote účastník pracovného pomeru neuplatní neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde, príp. vezme svoj návrh späť a súd konanie zastaví, nie je možné namietat neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v inom súdnom konaní. Takisto nie je možné otázku neplatnosti skončenia pracovného pomeru riešiť ako prejudiciálnu (predbežnú) otázku. Je preto nesprávny postup súdu prvej inštancie, pokiaľ vo svojom rozhodnutí (bod 58 odôvodnenia napadnutého rozsudku) posudzoval otázku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného v tomto konaní.

23. V danom prípade sa žalobca so žalovaným v písomnej forme dohodli, že ak žalovaný nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u žalobcu, vznikne žalobcovi nárok na peňažnú náhradu od žalovaného najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Tým prejavili zhodnú vôľu, aby výška peňažnej náhrady zodpovedala pracovnoprávnym predpisom. Žalovaný doručil dňa 13. júla 2017 žalobcovi výpoveď, na základe ktorej mal skončiť jeho pracovný pomer uplynutím výpovednej doby k 30. septembru 2017. V konaní nebolo sporné, že žalovaný nezotrval počas plynutia dvojmesačnej výpovednej doby v pracovnom pomere u žalobcu. Rovnako nebola sporná ani výška priemerného mesačného zárobku žalovaného, resp. maximálna výška peňažnej náhrady. Žalovaný následne riešil situáciu skončením pracovného pomeru okamžitým zrušením, ktorého neplatnosť žalobca neuplatnil (z nižšie uvedených dôvodov) na súde. V nadväznosti na vyššie uvedené teoreticko-právne východiská a na podklade zistených skutočností odvolací súd dospel k záveru, že v dôsledku neuplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde neskončil pracovný pomer medzi stranami uplynutím výpovednej doby dňa 30.9.2017 na základe skôr danej výpovede, ale okamžitým skončením, ktorého účinky doručenia nastali dňom vrátenia písomnosti žalovanému (zamestnancovi), t.j. dňa 8.8.2017 (§ 38 ods. 4 Zákonníka práce).

24. Skutočnosť, že túto písomnosť, ktorej obsahom bolo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného, žalobca v odbernej lehote neprevzal z dôvodu, že čase doručovania zásielky čerpal dovolenku jeho jediný zamestnanec (manažér) oprávnený (išlo o špeciálne plnomocenstvo oprávňujúce splnomocnenca len na určitý druh úkonov) na preberanie zásielok spoločnosti žalobcu, nemôže byť pričítané na ťarchu žalovaného ako zamestnanca. Právnické ako aj fyzické osoby majú povinnosť zabezpečiť, aby im zásielky a písomnosti mohli byť riadne doručované. Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia štatutárne orgány. Táto konštrukcia slúži pre vymedzenie univerzálneho oprávnenia konať v mene právnickej osoby, pričom však nepredstavuje obmedzenie, resp. vylúčenie možnosti zastúpenia právnickej osoby. V režime hmotného práva sa doručovaná zásielka dostala do sféry dispozície spoločnosti žalobcu ako zamestnávateľa v čase jej doručovania dňa 20.7.2017, ktorý mal možnosť sa s ňou aj oboznámiť, pričom sa tak nestalo iba kvôli jeho internému organizačnému opatreniu.

25. V kontexte vyššie uvedeného odvolací súd konštatuje, že žalobcovi vznikol nárok na pomernú časť peňažnej náhrady za nezotrvanie žalovaného u žalobcu počas plynutia výpovednej doby, a to do okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 8.8.2017, t.j. za 7 dní mesiaca august 2017 (od 1.8.2017 do 7.8.2017), čo predstavuje peňažnú náhradu v sume 127,13 eura, pri vyčíslení ktorej odvolací súd vychádzal zo sumy 1.107,82 eura ako v konaní nespornej sumy maximálnej peňažnej náhrady v prípade, pokiaľ by žalovaný nezotrval počas plynutia výpovednej doby (celej dĺžky výpovednej doby v trvaní 61 dní od 1.8.2017 do 30.9.2017) u zamestnávateľa, t.j. 1.107,82 eura / 61 dní x 7 dní = 127,13 eura.

26. Podľa ust. § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj

len jednotlivých plnení. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

27. Podľa ust. § 563 Občianskeho zákonníka ak čas splnenia nie je dohodnutý, ustanovený právnym predpisom alebo určený v rozhodnutí, je dlžník povinný splniť dlh prvého dňa po tom, čo ho o plnenie veriteľ požiadal.

28. Podľa ust. § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v platnom znení, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

29. Za omeškanie žalovaného s plnením čiastočne dôvodne uplatnenej peňažnej náhrady odvolací súd s použitím ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka priznal žalobcovi úroky z omeškania v percentuálnej výške vyplývajúcej z ust. § 3 ods. 1 vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení neskorších zmien a doplnkov; počiatok omeškania pritom odvolací súd odvodil s použitím ust. § 563 Občianskeho zákonníka od právnej skutočnosti doručenia predžalobnej výzvy na plnenie zo dňa 6.11.2017, v ktorej žalobca určil čas plnenia 10 dní od jej doručenia dňa 13.11.2017, t.j. do dňa 23.11.2017.

30. Pokiaľ ide o kompenzačnú námietku zo strany žalovaného, odvolací súd konštatuje, že práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov zanikajú spôsobmi uvedenými v ust. § 32 a nasl. Zákonníka práce, a to dohodou o sporných nárokoch, uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, čo znamená, že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pohľadávky z pracovno-právnych vzťahov predstavujú také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné namietať započítanie jednostranným úkonom. Pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je upravený v § 580 OZ, z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou (rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 14Co/316/2012 z 26.02.2013; pozri aj Rč 60/2002: "Nárok z pracovnoprávnych vzťahov nemožno účinne započítať ani voči pohľadávke, ktorá by sama osebe mohla z dôvodov započítania zaniknúť" a R 14/1979: "Zákonník práce nepozná inštitút započítania /kompenzácie/, ako ju upravuje § 96 Občianskeho zákonníka /poznámka: teraz § 580/. Svoje pohľadávky voči pracovníkovi musí teda organizácia uplatniť žalobou a nie započítacou námietkou.").

31. Takisto Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom uznesení z 29. septembra 2009 sp. zn. 2Cdo/103/2008 uviedol, že „Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov zanikajú uspokojením nároku [§ 252 až 257 Zákonníka práce (§ 33 až 34 ZP)], uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené [§ 258 Zákonníka práce (§ 37 ZP)], dohodou o sporných nárokoch [§ 259 Zákonníka práce (§ 32 ZP)], smrťou zamestnanca [§ 260 Zákonníka práce (§ 35 ZP)], prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote – preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne. Znamená to, že iným, v Zákonníku práce neuvedeným, spôsobom práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, ak by zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože Zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná, a pretože právnym dôsledkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávnych vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným úkonom namietať.“

32. V tomto kontexte je nedôvodnou odvolacia námietka žalovaného týkajúca sa nevykonania ním navrhnutých dôkazov za účelom ustálenia výšky jeho pohľadávky voči žalobcovi uplatnenej kompenzačnou námietkou, ktorou (námietkou) žalovaný uplatnil odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. e) CSP. Odvolací súd dopĺňa, že súd nie je povinný vykonať všetky dôkazy, ktoré strany sporu navrhnu. Nevyhovenie dôkaznému návrhu strany sporu možno založiť len tromi dôvodmi. Prvým je argument, podľa ktorého tvrdená skutočnosť, ku ktorej overeniu alebo vyvráteniu je navrhnutý dôkaz bez

relevantnej súvislosti s predmetom konania; ďalším je argument, podľa ktorého dôkaz neoverí/nevyráti tvrdenú skutočnosť, čiže vo väzbe na toto tvrdenie nedisponuje vypovedacou potenciou. Nakoniec tretím je nadbytočnosť dôkazu, t. j. argument, podľa ktorého určité tvrdenie, ku ktorému overeniu alebo vyvráteniu je dôkaz navrhovaný, bolo už doterajším konaním bez dôvodných pochybností overené alebo vyvrátené. Ak tieto dôvody zistené neboli, súd postupuje v rozpore s čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 Ústavy SR, ktoré garantujú pre stranu sporu ústavné právo na spravodlivý proces, čiže táto dôkazná vada (tzv. opomenuté dôkazy) takmer vždy založí nielen nepreskúmateľnosť vydaného rozhodnutia pre nedostatok dôvodov, ale súčasne tiež jeho protiústavnosť (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. marca 2021, sp. zn. 5Cdo/107/2019, zdroj: nsud.sk; tvorba právnej vety: najpravo.sk)

33. S poukazom na tieto dôvody odvolací súd podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v časti vyhovujúceho výroku, čo do sumy 127,13 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 127,13 eura od 24.11.2017 do zaplatenia, ako vecne správny. Vo zvyšnej časti (čo do sumy 980,69 eura s prísl.) napadnutého vyhovujúceho výroku vecne nesprávne rozhodnutie súdu prvej inštancie nemohlo byť odvolacím súdom potvrdené a nakoľko zároveň neboli splnené zákonné predpoklady pre jeho zrušenie (§ 389 CSP), v súlade s ust. § 388 CSP odvolací súd napadnutý rozsudok v dotknutom výroku zmenil tak, že žalobu v tejto časti zamietol.

34. Vzhľadom na zmenu napadnutého rozsudku rozhodol odvolací súd v súlade s ust. § 396 ods. 2 CSP o nároku na náhradu trov celého konania.

35. Podľa ust. § 396 ods. 1 CSP ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

36. Podľa ust. § 255 CSP (1) súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. (2) Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

37. Pokiaľ ide o náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie a trov odvolacieho konania, odvolací súd konštatuje, že podľa výsledku konania mal v spore väčší procesný úspech žalovaný (88,52 %) a preto mu v súlade s ust. § 255 ods. 2 v spojení s § 396 ods. 1 CSP vzniklo právo na náhradu trov konania v rozsahu 77,04 % proti žalobcovi, ktorý bol v konaní neúspešnejšou stranou (11,48 %).

38. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP). Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak: a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

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, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak: a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje

dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP). Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP). V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP). Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). Táto povinnosť neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP). V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného odvolania (§ 435 CSP).