

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3511207682
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 05. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Stanislava Marková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2013:3511207682.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Stanislavy Markovej a členov senátu JUDr. Romana Hargaša a JUDr. Ľubice Bajzovej v právnej veci navrhovateľky: Mgr. H. I., nar. XX.XX.XXXX, bytom G. pod G., N. XXX, zastúpená Mgr. Martinou Masárovou, advokátkou so sídlom Piešťany, Kukučínova 13, proti odporcovi: Mesto Brezová pod Bradlom, Nám. gen. M.R. Štefánika 1, zastúpený JUDr. Gabrielou Olejárovou, advokátkou so sídlom Senica, Krátka 160/7, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, na odvolanie navrhovateľky, proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom, zo dňa 29.10.2012, č.k. 7Cpr/1/2012-69, v senáte jednohlasne, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e .**

Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a .**

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd napadnutým, záhlaví identifikovaným rozsudkom, zamietol návrh navrhovateľky a o trovách konania rozhodol tak, že navrhovateľku zaviazal k povinnosti zaplatiť odporcovi náhradu trov konania, vo výške 198,96 eur, k rukám právnej zástupkyne odporcu, JUDr. Gabriely Olejárovej.

V odôvodnení uviedol, že navrhovateľka sa podaným návrhom zo dňa 02.09.2011 domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru na základe výpovede, zo dňa 19.04.2011 je neplatné a pracovný pomer medzi odporcom a navrhovateľkou, naďalej trvá. Súčasne žiadala, aby bola odporcovi uložená povinnosť zaplatiť navrhovateľke, náhradu mzdy, v sume jej priemerného zárobku odo dňa podania žaloby až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci, alebo dokedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, a to do 3 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. Uviedla, že na základe pracovnej zmluvy, zo dňa 03.07.2007, pracovala u odporcu, ako referentka oddelenia regionálneho rozvoja a marketingu. Pracovná zmluva bola zmenená dodatkom zo dňa 12.12.2007. Dňa 19.04.2011, bola navrhovateľke doručená výpoveď z pracovného pomeru, podľa § 63 ods. 1, písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z., z dôvodu organizačných zmien. Na základe rozhodnutia primátorky Mesta Brezová pod Bradlom zo dňa 14.04.2011, bolo zrušené oddelenie regionálneho rozvoja a marketingu a tým aj pracovná pozícia navrhovateľky, v dôsledku čoho, sa navrhovateľka stala nadbytočnou. Primátorka Mesta Brezová pod Bradlom, však dňa 14.04.2011 žiadne rozhodnutie o organizačnej zmene neprijala. Odporca v písomne podanom vyjadrení uviedol, že dňa 20.04.2011, odporca doručil navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce. Dvojmesačná výpovedná doba začala navrhovateľke plynúť 01.05.2011 a skončila 30.06.2011. Navrhovateľke lehota na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, začala plynúť odo dňa 30.06.2011 a posledný deň lehoty bol 30.08.2011, pričom návrh bol podaný až 02.09.2011, teda po uplynutí prekluzívnej lehoty.

Ďalej okresný súd, s odkazom na ust. § 42 ods. 1 O.s.p., § 57 ods. 1, 2, 3 O.s.p., § 36, § 37, § 62 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 7, § 77 Zákonníka práce a § 57 ods. 3 O.s.p. uviedol, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým 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. Táto lehota je prekluzívna (prepadná), teda má hmotnoprávny charakter. Začína plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť a najneskôr v jej posledný deň, musí byť návrh na začatie konania, doručený súdu. Ak návrh na súd nebol podaný včas, alebo nebol podaný vôbec, pracovný pomer sa skončí a po márnom uplynutí stanovenej lehoty, sa súd už otázkou platnosti rozviazania pracovného pomeru, nemôže zaoberať. Na základe zisteného skutkového stavu a vyššie citovanej právnej úpravy a jeho výkladu, súd dospel k právnomu záveru, že navrhovateľka nedodržala zákonom určenú 2-mesačnú lehotu na podanie návrhu. Navrhovateľke bola doručená výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce, dňa 20.04.2011. Výpovedná lehota začala plynúť od 01.05.2011 /od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede/ a skončila 30.06.2011 /uplynutím posledného dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede/. Lehota na uplatnenie nároku z neplatnosti skončenia pracovného pomeru začala plynúť 01.07.2011 a skončila dňa 31.08.2011. Ako vyplýva z úradnej pečiatky súdu, návrh bol doručený až dňa 02.09.2011, teda po uplynutí 2- mesačnej prekluzívnej lehoty. Vzhľadom k prekluzii práva navrhovateľky, na uplatnenie nároku na súde, súd už bližšie nevyhodnocoval výsledky dokazovania, nevykonal výsluchy svedkov a návrh ako nedôvodný, v celom rozsahu zamietol. O trovách konania, súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnému odporcovi priznal náhradu trov konania. Právny zástupca odporcu vykonal podľa vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. (ďalej "vyhláška") tri úkony právnej služby (príprava a prevzatie, písomné vyjadrenie, účasť na pojednávaní dňa 29.10.2012), za ktoré mu patrí odmena a to za tri úkony á 58,69 eur / prevzatie a príprava, písomné podanie na súd 25.04.2012 - vyjadrenie vo veci samej, účasť na pojednávaní 29.10.2012, režijný paušál 3 x 7,63 = 22,89 eur, trovy konania spolu 198,96 Eur.

Rozsudok okresného súdu, v zákonom stanovenej lehote, odvolaním napadla navrhovateľka, prostredníctvom svojej právnej zástupkyne. Žiadala, aby odvolací súd, rozsudok okresného súdu zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa, na ďalšie konanie a rozhodnutie. Uviedla, že má za to, že súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil a nedostatočne zistil skutkový stav veci, v zmysle ust. § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p., že v konaní došlo k vadám, uvedeným v § 221 ods. 1 písm. f/ O.s.p. spočívajúcim v tom, že navrhovateľke sa postupom súdu, odňala možnosť konať pred súdom a zároveň, že súd prvého stupňa, dospel na základe vykonaných dôkazov, k nesprávnym skutkovým zisteniam, čím uplatnila dôvod odvolania, uvedený v ust. § 205 ods. 2 písm. d/ O.s.p..

V odôvodnení odvolania uviedla, že nesúhlasí so záverom okresného súdu, že navrhovateľka nedodržala zákonom určenú dvojmesačnú lehotu na podanie návrhu, ktorým sa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pretože plynutie tejto lehoty, skončilo dňa 31.08.2011, a nesprávny je záver prvostupňového súdu, že návrh bol doručený súdu faxom až dňa 02.09.2011, teda po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Podľa jej názoru podanie, ktorým sa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, bolo urobené v súlade s § 42 O.s.p. a to telefaxom dňa 31.08.2011, pričom odosielanie na telefaxovú adresu súdu, bolo začaté o 23,04 hod., čo je zrejmé aj z hlásenia faxového volania, ktoré priložila v prílohe. Uviedla, že z predmetného hlásenia faxového volania vyplýva, že faxové volanie trvalo 1 min. a 6 sekúnd, z čoho je zrejmé, že moment doručenia telefaxového podania súdu, bol dňa 31.08.2011 o 23,05 hod., čo je podľa jej názoru, v zákonom stanovenej lehote, na uplatnenie práva. Z tohto dôvodu, podľa jej názoru, okresný súd nesprávne úradne postupoval, keď na jej podaní, vyznačil prezenčnou pečaťou súdu, ako deň doručenia, 02.09.2011. Týmto rozporom, týkajúcim sa momentu doručenia telefaxového podania na súd, sa však súd prvého stupňa nezaoberal, čím podľa jej názoru, nesprávne zistil skutkový stav. Ďalej poukázala na to, že predmetné telefaxové podanie, v súlade s ust. § 42 ods. 1 O.s.p., v trojdňovej lehote, doplnila riadnym podaním. Keďže okresný súd zamietol návrh, ako podaný oneskorene, bola podľa nej týmto postupom súdu prvého stupňa, jej odňatá aj možnosť konať pred súdom. Vo vzťahu k počítaniu lehôt, v zmysle ust. § 122 ods. 1, 2 OZ uviedla, že NS ČR v konaní 6CZ 193/67 vyslovil názor, že s poukazom na to, že výpovedná doba začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po doručení výpovede, končí dvojmesačná lehota na uplatnenie nároku, z neplatne skončeného pracovného pomeru, vždy prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho, po uplynutí výpovednej doby a dvoch mesiacov, čo v tomto

prípade podľa jej názoru, bolo 01.09.2011 a teda jej návrh bol podaný včas. Ďalej v odvolaní poukázala na to, že dvojmesačná lehota sa týka len uplatnenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a nie aj uplatnenia nárokov na náhradu mzdy, z neplatného končenia pracovného pomeru, ktorého sa v konaní domáha. Poukázala na to, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi, poskytnúť náhradu mzdy, pričom podmienkou na jej uplatnenie, je oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, pričom na uplatnenie tohto nároku, sa vzťahuje síce premlčacia doba, avšak táto začína plynúť, odo dňa splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje. S touto skutočnosťou, sa však súd prvého stupňa nezaoberal a zamietol návrh navrhovateľky, ako v celom rozsahu nedôvodný.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení, k podanému odvolaniu, podanom prostredníctvom svojej právnej zástupkyne, žiadal rozsudok prvostupňového súdu, ako v celom rozsahu vecne a skutkovo správny, potvrdiť. Poukázal na to, že deň, kedy sa mal pracovný pomer navrhovateľky u odporcu skončiť, a od ktorého začala plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota, na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, bol deň 30.06.2011. Z uvedených dôvodov, aj posledným dňom lehoty, na uplatnenie nároku z neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde, bol deň 30.08.2011, kedy návrh musel byť už doručený súdu, aby nárok bol uplatnený včas. V tomto smere, poukázal na rozsudok NS SR 1Cdo 7/2003. Za nesprávny, považoval názor navrhovateľky, že posledným dňom lehoty na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, bol deň 31.08.2011. Vo vzťahu k uvedenému, považoval za bezvýznamné vyjadrovať sa k tomu, či telefaxové podanie navrhovateľky, obsahujúce uplatnenie predmetného nároku, bolo súdu doručené dňa 31.08.2011, alebo 02.09.2011 teda v deň, ako to preukazuje prezenčná podacia pečiatka prvostupňového súdu. Podľa jeho názoru, okresný súd vzhľadom k prekludovanému právu navrhovateľky postupoval správne, keď jej nárok vecne neprejednával a návrh zamietol po zistení, že došlo k zániku práva navrhovateľky, na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal podľa § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania, podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok okresného súdu, je potrebné podľa § 219 ods. 1 O.s.p., ako vecne správny potvrdiť a to z týchto dôvodov:

V preskúmvanej veci, sa navrhovateľka svojim návrhom, domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a ďalších nárokov, s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru, spojených.

Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho, po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe, alebo dohodou, môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ, uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov od dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

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

Podľa § 122 ods. 3 OZ, ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu, alebo sviatok, je posledným dňom lehoty, najbližší nasledujúci pracovný deň.

Ak má zamestnávateľ, alebo zamestnanec za to, že výpoveď z pracovného pomeru, okamžité zrušenie pracovného pomeru, alebo zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktorá mu dala druhá strana pracovného pomeru, sú postihnuté vadou, ktorá spôsobuje neplatnosť tohto pracovnoprávneho úkonu, musí svoje právo (právo na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe, alebo dohodou), uplatniť návrhom na súde. Neplatné, je totiž len také rozviazanie pracovného pomeru, ktorého neplatnosť, bola určená právoplatným rozhodnutím súdu. V prípade, že nedošlo k určeniu neplatnosti podanej výpovede právoplatným rozhodnutím súdu, skončil pracovný pomer podľa tohto pracovnoprávneho úkonu a to aj v prípade, ak by bol postihnutý vadou, ktorá spôsobuje jeho neplatnosť. Akékoľvek dodatočné posudzovanie neplatnosti pracovnoprávneho úkonu, smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru, je neprípustné; neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, nesmie byť posudzované ani ako tzv. predbežná otázka, v inom konaní pred súdom a to napr. v konaní o určenie, či pracovný pomer ďalej trvá, o zapltenie náhrady mzdy a podobne, pretože aj v týchto konaniach, súd vychádza z toho, že rozviazanie pracovného pomeru, ktoré nebolo právoplatne určené ako neplatné, je platným právnym úkonom, spôsobujúcim skončenie pracovného pomeru. Bez právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým by bolo určené, že v tomto prípade výpoveď, je neplatným pracovnoprávnym úkonom, nemožno vôbec hovoriť o tom, že by došlo k neplatnému rozviazaniu pracovného pomeru dotknutých strán, teda, žeby mi mohli medzi nimi vzniknúť práva a povinnosti, z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Ak nedošlo k podaniu návrhu o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, alebo tento bol podaný oneskorene, aj keď dotknutý pracovnoprávny úkon, by bol postihnutý dôvodom neplatnosti, má v pracovnoprávných vzťahoch také právne následky, ako pracovnoprávny úkon bez vady.

V prípade uplatnenia nároku, o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, je prvoradou povinnosťou súdu, najskôr sa zaoberať vyriešením otázky, či takýto návrh, bol podaný v zákonom ustanovenej dvojmesačnej lehote. Ide o lehotu prekluzívnu, kedy neuplatnením práva v určenej lehote, dochádza k jeho zániku. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd je povinný na zánik práva prihliadať a to aj vtedy, ak to účastník konania nenamieta. V takom prípade, sa už ďalej nemožno neplatnosťou zaoberať, pretože rozviazanie pracovného pomeru je účinné. Zánik práva (preklúziu), vo vzťahu k nároku vyplývajúcejmu z ust. § 77 Zákonníka práce, upravuje § 36 Zákonníka práce. Ust. § 122 OZ, stanovuje podobne, ako je tomu na európskom kontinente vlastne od doby rímskeho práva, pravidla počítania. Tie sú stanovené pre začiatok i koniec lehôt, ktoré pravidlá sa v plnej miere, uplatňujú výlučne v oblasti občianskeho hmotného práva, nie v oblasti občianskeho práva procesného, kde platí iný právny režim. Ak nemá aplikovaný právny predpis, vlastnú špeciálnu úpravu počítania času, platí všeobecné pravidlo počítania času, stanovené v § 122 OZ. Zákonník práce upravuje pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, počítanie času v ust. § 37 ZP tak, že doba, na ktorú boli obmedzené práva, alebo povinnosti a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva, alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa, určenej, alebo dohodnutej doby. Vo vzťahu k uplatnenému nároku, vyplývajúcejmu z § 77 Zákonníka práce, zákon špecifikuje, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, je potrebné uplatniť na súde, najneskôr v lehote dvoch mesiacov od dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Vychádzajúc subsidiárne z ust. § 122 OZ, koniec lehoty určenej podľa týždňov, alebo rokov, pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním, alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej lehota začína plynúť. Ak nie je takýto deň v príslušnom mesiaci, koniec lehoty, pripadne na posledný deň tohto mesiaca. Uvedené platí pre lehoty, určené podľa mesiacov a rokov.

V preskúmvanej veci, prvostupňový súd postupoval správne, keď sa prioritne zaoberal riešením otázky, či navrhovateľka, svoje právo uplatnila včas. Z obsahu spisového materiálu vyplýva, že navrhovateľke bola daná výpoveď zo strany odporcu, dňa 20.04.2011 (kedy jej bola aj doručená), a to na podklade zákonného dôvodu, uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t.j. z dôvodu organizačných zmien. Vychádzajúc z ust. § 62 ods. 7 Zákonníka práce, jej výpovedná lehota, začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho, po doručení výpovede, čo bolo v tomto prípade od 01.05.2011 a skončila uplynutím posledného dňa druhého kalendárneho mesiaca, nasledujúceho, po doručení výpovede, čo v tomto prípade, bolo dňa 30.06.2011. Keďže uplynutím výpovednej doby, sa pracovný pomer končí, tento deň, t.j. 30.06.2011, treba považovať za deň, kedy sa mal jej pracovný pomer výpoveďou skončiť a od ktorého, začala plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota, na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou (§ 77 ZP). Keďže táto lehota skončila v mesiaci august, v ktorom existuje deň zhodný s číslom 30.06., platí, vychádzajúc z ust. § 122 OZ, že posledným dňom lehoty, na uplatnenie práva navrhovateľky, bol deň 30.08.2011, ktorý deň pripadol na utorok, čo

bol riadny pracovný deň. Keďže dvojmesačná prekluzívna lehota, je lehotou hmotnoprávnou, znamená to, že posledný deň tejto lehoty, t.j. 30.08.2011, musel byť návrh o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, doručený súdu. Samotná navrhovateľka v konaní nepreukázala, v konečnom dôsledku ani netvrdila, že by v tento posledný deň lehoty, t.j. 30.08.2011, svoj nárok na súde uplatnila. V dôsledku tejto skutočnosti, je právne bezvýznamné, či za deň doručenia takejto žaloby na príslušný súd, je potrebné považovať deň 31.08.2011, (kedy o 23.04 mal byť začatý faxový prenos podania navrhovateľky, obsahujúci uplatnenie nároku na neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou a či totožný deň, po uplynutí doby prenosu, skutočne súdu doručený bol), alebo deň 02.09.2011 ktorý je ako deň doručenia podania, vyznačený na prezenčnej pečiatke okresného súdu, pretože ako už bolo vyššie uvedené, posledným dňom lehoty, na uplatnenie tohto nároku zo strany navrhovateľky, bol deň 30.08.2011 a nasledujúci deň, t.j. 31.08.2011, bol už nárok navrhovateľky prekludovaný.

Pokiaľ teda okresný súd, napadnutým rozhodnutím, zamietol návrh navrhovateľky, z dôvodu preklúzie jej práva (i keď nesprávne za posledný deň lehoty na uplatnenie jej práva, považoval 31.08.2011 a nie deň 30.08.2011), je jeho rozhodnutie vecne správne, pričom je za týchto okolností, právne bezvýznamným, zaoberať sa tým, či za deň doručenia podania navrhovateľky na súd, je potrebné považovať deň 31.08.2011, alebo deň 02.09.2011. Nedôvodnou, je aj odvolacia námietka navrhovateľky, spočívajúca v tom, že okresný súd, sa po skutkovej stránke nezaoberal, jej ďalším súčasne uplatneným nárokom, a to náhradou mzdy, z neplatne skončeného pracovného pomeru, keďže dvojmesačná prekluzívna lehota, sa týka len uplatnenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a nie aj uplatnenia nárokov, na náhradu mzdy, z neplatného skončenia pracovného pomeru.

Predpokladom vzniku nároku, na náhradu mzdy zamestnanca, pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, vychádzajú z ust. § 79 ods. 1 ZP, je rozhodnutie súdu, o neplatnosti tohto skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom k tomu, že prvostupňový súd dospel k záveru, že nárok navrhovateľky, na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru s odporcom, je prekludovaný, nebol dôvod k tomu, aby vecne preskúmal nárok z titulu náhrady mzdy, z neplatne skončeného pracovného pomeru, pretože je zrejmé, že nie sú na strane navrhovateľky, za tohto stavu, splnené zákonné podmienky preto, aby vôbec takýto nárok, na jej strane mohol vzniknúť. V tomto smere, je právne bezvýznamná obrana navrhovateľky, že bez ohľadu na uplynutie dvojmesačnej lehoty, na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, sa táto premlčacia doba nevzťahuje na jej nárok na náhradu mzdy, z neplatného skončenia pracovného pomeru, ale že premlčacia doba tu plynie odo dňa splatnosti každej jednotlivé splátky náhrady mzdy, za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje, pretože ako už bolo vyššie uvedené, vznik tohto nároku, je viazaný výhradne na právoplatné rozhodnutie súdu, vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ súd dôjde k záveru, že nárok na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru je prekludovaný a z tohto dôvodu návrh zamietne, nemôže v žiadnom prípade na strane navrhovateľky, vzniknúť právo, dožadovať sa nároku na náhradu mzdy, z neplatného skončenia pracovného pomeru, pretože tento pracovnoprávny úkon, aj keby bol postihnutý dôvodom neplatnosti, má v pracovnoprávných vzťahoch rovnaké právne následky, ako pracovnoprávny úkon bez vady, čo znamená, že jeho platnosť nie je možné preskúmať ani v inom konaní, ako otázku predbežnú (v danom prípade v konaní o náhradu mzdy z titulu neplatného rozviazania pracovného pomeru), takéto skončenie pracovnoprávneho vzťahu sa tým považuje za platné, čo má za následok absenciu základného predpokladu pre vznik navrhovateľkou uplatneného nároku, ktorého vznik je viazaný na neplatné skončenie pracovného pomeru. Prvostupňový súd preto nepochybil, keď návrh navrhovateľky, ako v celom rozsahu nedôvodný, zamietol.

Pod odňatím možnosti konať pred súdom, čo bol ďalší dôvod odvolania, uplatnený navrhovateľkou, treba rozumieť taký závadný procesný postup súdu, ktorým sa účastníkovi znemožní, jeho realizácia procesných práv, priznaných mu v občianskom súdnom konaní, za účelom obhájenia a ochrany jeho práv a právom chránených záujmov. V preskúmvanej veci, vo vzťahu k vyššie uvedenému dôvodu odvolania, uplatnenému navrhovateľkou, dospel odvolací súd k záveru, že postupom okresného súdu, navrhovateľke nebolo odňaté, ani jej znížené, právo konať pred súdom. Nepochybné to bola práve navrhovateľka, ktorá nepostupovala v súlade s klasickou rímskou právnou zásadou (princípom) „vigilantibus iura scripta sunt“ (práva patria bdelym - obozretným, opatrným, starostlivým -, alebo „nech si každý stráži svoje práva“, alebo „zákony sú písané pre bdelych“), teda tým, ktorí sa aktívne zaujímajú o ochranu svojich práv a svoje povinnosti plnia s dostatočnou starostlivosťou a sú predvídavi, aj čo

do možnosti vzniku problémov, s preukazovaním splnenia ich právnych povinností, ktorým spôsobom jednoznačne navrhovateľka v tomto prípade, pri uplatnení svojho práva, nepostupovala za situácie, že svoj nárok na uplatnenie neplatnosti skončenia jej pracovnoprávneho vzťahu, uplatnila až v čase, keď jej nárok bol prekludovaný.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti, preto odvolací súd, rozsudok prvostupňového súdu, ako vecne správny, za použitia § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

O trovách odvolacieho konania, súd rozhodol za použitia § 224 ods. 1, v spojitosti s § 142 ods. 1, § 151 ods. 1 O.s.p. a odporcovi, ktorý bol úspešným účastníkom v odvolacom konaní, ich náhradu nepriznal, pretože odporca, si náhradu trov, v odvolacom konaní, neuplatnil.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.