

Súd: Okresný súd Stará Ľubovňa  
Spisová značka: 5C/50/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8511201821  
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Judita Dubjelová  
ECLI: ECLI:SK:OSSL:2013:8511201821.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Stará Ľubovňa samosudkyňou JUDr. Juditou Dubjelovou v právnej veci žalobcu Y. S., nar. X.X.XXXX, bytom Y. č. XX, právne zast. JUDr. Stanislavom Lampartom, advokátom AK, Nám.sv.Mikuláša 29, 064 01 Stará Ľubovňa proti žalovanému Urbárska spoločnosť Obce Jakubany, pozemkové spoločenstvo, IČO: 31 30 52 37, 065 12 Jakubany 71, právne zast. JUDr. Dušanom Mackom, advokátom AK, Mnoheľova 840/8, 058 01 Poprad v konaní o zaplatenie 1 566,27 eur s príslušenstvom takto

### rozhodol:

Žalovaný Urbárska spoločnosť Obce Jakubany, pozemkové spoločenstvo je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi Y. S. sumu 1 566,27 eur s úrokom z omeškania 9 % ročne odo dňa 1.3.2011 zo sumy 1 566,27 eur do zaplatenia a trovy konania vo výške 566,80 eur, ktoré pozostávajú zo súdneho poplatku vo výške 93,50 eur a z trov právneho zastúpenia vo výške 473,30 eur, na účet právneho zástupcu JUDr. Stanislava Lamparta, advokáta AK, Stará Ľubovňa vedený v U. U. O. č.ú. XXXXXXXXXXXX/XXXX v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Žalobca podal na súd žalobu o zaplatenie 1 566,27 eur s 9 % ročným úrokom z omeškania od 1.3.2011 do zaplatenia z dôvodu nezaplatenia odstupného a uplatnil si trovy konania. Poukázal na to, že u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy od 4.7.1996 ako strojník a svoju prácu vykonával riadne. Dňa 29.10.2010 mu žalovaný dal výpoveď z pracovného pomeru a výpovedným dôvodom bola nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len ZP), keďže jeho pracovné miesto bolo zrušené. Vo výpovedi je uvedené, že v súlade s ust. § 76 ods. 1 ZP mu vznikol nárok na odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku, t.j. vo výške 1 566,27 eur, ktoré mu bude vyplatené po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne. Výpoveď je platná a účinná a výplatný termín na odstupné uplynul 28.2.2010. Keďže žalovaný mu odstupné nevyplatil, uplatnil si svoj nárok na súde a žiadal, aby súd vydal platobný rozkaz a zaviazal žalovaného uhradiť mu žalovanú sumu s príslušenstvom. K žalobe predložil výpoveď žalovaného a oznámenie zo dňa 9.2.2011, ktoré zaslal žalovanému.

Súd vydal platobný rozkaz č.k. 5C/50/2011-12 dňa 10.6.2011, ktorým zaviazal žalovaného uhradiť žalobcovi žalovanú sumu s príslušenstvom a trovy konania. V zákonnej lehote podal právny zástupca žalovaného proti tomu platobnému rozkazu odpor, v ktorom nesúhlasil so žalobou, navrhol, aby ju súd zamietol a priznal žalovanému trovy konania. Odpor odôvodnil tým, že žalobca prevzal výpoveď podľa § 63 ods. 1 ZP osobne dňa 29.10.2010, podľa ktorej mal pracovný pomer skončiť 31.1.2011. Dňa 14.1.2011 žalovaný zobral túto výpoveď písomne späť z dôvodu jej neplatnosti, keďže mu bola doručená v čase jeho práceneschopnosti. Žalobca listom zo dňa 24.1.2011 oznámil žalovanému, že jeho pracovný pomer naďalej trvá, pretože považuje výpoveď za neplatnú a zároveň mu oznámil, že netrvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a jeho pracovný pomer končí 31.1.2011 za podmienok uvedených vo výpovedi. Tiež ho upozornil, že podľa § 61 ZP zamestnávateľ môže odvolať výpoveď len so súhlasom

zamestnanca. Ďalším listom zo dňa 9.2.2011 mu žalobca oznámil, že síce má právo sa domáhať na súde neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77, ale nebude sa ho domáhať, trvanie pracovného pomeru neprichádza do úvahy, lebo nedáva súhlas na odvolanie výpovede a keďže mu výpoveď bola doručená 29.10.2010, výpovedná doba uplynula 31.1.2011, kedy mu skončil aj pracovný pomer. V danom prípade pracovný pomer skončil dohodou z dôvodu neplatnosti výpovede, keďže výpoveď bola žalobcovi doručená v ochrannnej dobe v rozpore s ust. § 64 ods. 1 písm. a/ ZP, čo žalovaný uznal listom zo dňa 14.1.2011. Žalobca namietal neplatnosť výpovede s poukazom na § 79 ods. 3 ZP listom z 24.1.2011 a preto sa nemôže domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru ani na súde, keďže sám uznal, že výpoveď je neplatná, ale súčasne nechce, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a konštatuje, že jeho pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej lehoty. Podľa jeho názoru je nesporné a netreba to ani súdom dokazovať, že pracovný pomer skončil neplatne a že zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Zamestnávateľ a zamestnanec sa inak nedohodli, keďže zamestnávateľ neakceptoval návrh zamestnanca na skončenie pracovného pomeru dohodou z organizačných zmien s odstupným, ako to bolo uvedené vo výpovedi, preto v zmysle § 79 ods. 3 a 4 ZP pracovný pomer skončil neplatne, keďže bola daná neplatná výpoveď a preto pracovný pomer skončil ex lege (zo zákona) podľa § 79 ods. 3 písm. a/ ZP dohodou uplynutím výpovednej doby, t.j. dňom 31.1.2011. Z dôvodu, že výpoveď bola neplatná, nemôže si na jej základe robiť nárok na odstupné a na odstupnom sa inak nedohodli.

Súd poučil účastníkov konania o ich procesných právach a povinnosti a vo veci nariadil pojednávanie.

Na pojednávaní právny zástupca žalobcu na žalobe trval, poukázal na to, že žalobcovi skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ ZP z dôvodu nadbytočnosti. Žalobca považuje list žalovaného zo dňa 14.1.2011 len za oznámenie, nejde o kvalifikovaný právny úkon, nejde o späťvzatie, resp. odvolanie výpovede z dôvodu, že ju žalovaný doručil v čase práceneschopnosti žalobcu. O platnosti, resp. neplatnosti výpovede je oprávnený rozhodnúť iba súd a preto je nesprávny výklad žalovaného, že považuje výpoveď za neplatnú len na základe oznámenia žalobcu žalovanému, že výpoveď je neplatná a jeho pracovný pomer naďalej trvá. Odvolanie výpovede je možné v zmysle § 61 ZP len písomne, ale s tým musí súhlasiť zamestnanec. Žalobca nepodal na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, teda výpoveď je platná a žalobca má nárok na vyplatenie odstupného, keďže dôvodom skončenia pracovného pomeru bola nadbytočnosť a nie porušenie právnych predpisov žalobcom. Listom zo dňa 24.1.2011 sa žalobca nedomáhal u žalovaného relatívnej neplatnosti právneho úkonu, a to výpovede z pracovného pomeru. Použitie § 79 ods. 3 ZP je možné len vtedy, keď by bolo určené, že pracovný pomer je skončený neplatne.

Žalobca uviedol, že listom zo dňa 24.1.2011 reagoval na list žalovaného zo dňa 14.1.2011, ktorým mu oznámil, že výpoveď je neplatná, keďže odporuje ZP a pracovný pomer naďalej trvá. Laicky oznámil žalovanému, že považoval výpoveď za neplatné skončenie pracovného pomeru, ale netrvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával a z toho dôvodu jeho pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej lehoty k 31.1.2011 za podmienok uvedených vo výpovedi a tiež poukázal na to, že zamestnávateľ môže odvolať výpoveď len s jeho súhlasom a keďže neplatnosť výpovede nebola napadnutá na súde, výpoveď je platná podľa § 77 ZP a v nej sa žalovaný zaviazal zaplatiť žalobcovi odstupné podľa § 76 ZP v žalovanej sume. Judikáty, na ktoré poukazuje právny zástupca žalovaného, sa v predmetnej veci nedajú použiť a v prejednávanej veci sa nedá použiť ani § 40a OZ, týkajúci sa relatívnej neplatnosti právnych úkonov, v ktorom sú taxatívne vymenované dôvody relatívnej neplatnosti právnych úkonov, ale dôvod, ktorý je predmetom konania, nie je uvedený. Jediným dôvodom výpovede bola nadbytočnosť a keďže žalovaný nechal výpoveď späť a žalobca so späťvzatím výpovede nesúhlasil, výpoveď je platná. Poukázal na § 17 ods. 3 ZP, podľa ktorého neplatný právny úkon nemôže byť na ujmu zamestnanca, čo si to nespôsobil sám a na výkladové pravidlo uvedené v § 15 ZP, podľa ktorého právne úkony musia byť vykladané tak, aby neodporovali dobrým mravom. V prejednanom prípade výpovedná lehota uplynula, výpoveď je platná, dôvodom skončenia pracovného pomeru bola nadbytočnosť a žalobca má právo na vyplatenie odstupného vo výške uvedenej vo výpovedi a na zákonný úrok z omeškania 9 % ročne od nasledujúceho dňa po splatnosti mzdy v najbližšom výplatnom termíne, t.j. od 1.3.2011 do zaplatenia. Pracovný pomer žalobcu so žalovaným skončil 31.1.2011, žalovaný žalobcu nevyzval na nastúpenie do práce a jediným dôvodom skončenia pracovného pomeru bola nadbytočnosť.

Žalobca uviedol, že v tom čase, keď dostal výpoveď z pracovného pomeru, žalovaný dal ďalšie výpovede z pracovného pomeru asi 20 ľuďom a títo mali ostať pracovať ako živnostníci a v tom prípade sa im odstupné nevyplácalo. Ak uviedol v liste, že netrvá na tom, aby ho žalovaný zamestnával, bolo to z toho dôvodu, že sa domnieval, že keby ostal u neho pracovať, aj tak by mu bola daná výpoveď, keďže jeho pracovné miesto bolo zrušené a na živnosť u žalovaného nechcel pracovať. Výška odstupného vypočítaná a uvedená vo výpovedi nie je sporná, vypočítaval ju žalovaný zrejme na základe programu, ktorý má. Keďže žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorú podpísal jeho štatutárny zástupca a podľa § 77 ZP nebola daná žaloba o neplatné skončenie pracovného pomeru, preto je výpoveď platná a žalobca má právo na vyplatenie odstupného z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP vo výške uvedenej vo výpovedi. Poukázal na to, že v pracovnom práve sa uplatňuje zásada absolútnej neplatnosti právnych úkonov s výnimkou uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde. Relatívnu neplatnosť právnych úkonov taxatívne zakotvuje Občiansky zákonník (ďalej len OZ), zatiaľ len s odkazom na občianskoprávne vzťahy. Relatívna neplatnosť v pracovnom práve platí iba v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na príslušnom súde, pričom nikto z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu nedal na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a ak táto žaloba nebola podaná na súde, neprichádza do úvahy žiadna iná relatívna neplatnosť právneho úkonu. Porušenie práva zamestnávateľom nemôže ísť na úkor zamestnanca. Poukázal na celý text listu žalobcu z 24.1.2011 a celá konštrukcia právneho zástupcu žalovaného ohľadom relatívnej neplatnosti právneho úkonu je nesprávna, pretože sa nemôže domáhať relatívnej neplatnosti ten, kto ju spôsobil, t.j. žalovaný, ale len ten, kto je poškodený, t.j. žalobca, ktorý sa relatívnej neplatnosti právneho úkonu nedomáhal.

Žalobca zdôraznil, že listom zo dňa 24.1.2011 a zo dňa 9.2.2011 nechcel, aby došlo medzi ním a žalovaným k dohode o tom, aby výpoveď bola zrušená a on pracoval u žalovaného. Výpoveď považoval za neplatnú, ale ju akceptoval a tiež aj dôvod v nej uvedený - nadbytočnosť, akceptoval, ale nechcel ďalej pracovať u žalovaného, hľadal si prácu inde. Nepodal na súde žalobu o neplatnosť výpovede, preto jeho pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej lehoty, t.j. dňa 31.1.2011. Z jeho strany nešlo o žiadne špekulatívne konanie, žalovaný mu dal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti a uviedol ho aj vo výpovedi, výpoveď je teda platná a z toho dôvodu je jeho nárok dôvodný. Navrhol žalobe vyhovieť a priznať mu žalovanú sumu s úrokom z omeškania a trovy konania.

Právny zástupca žalovaného a žalovaný so žalobou nesúhlasili, navrhli, aby ju súd zamietol. Žalovaný potvrdil, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola nadbytočnosť, a to z toho dôvodu, že žalobcovi bol v júni 2010 odobratý vodičský preukaz pre požívanie alkoholických nápojov, túto skutočnosť im neoznámil, preto ho žalovaný vyzval v auguste 2010 na predloženie vodičského preukazu a na to hneď žalobca bol PN až dovtedy, kým mu vodičský preukaz nebol vrátený. Z dôvodu, že nebol držiteľom vodičského oprávnenia, stal sa pre nich nadbytočným a tiež znižovali stavy pracovníkov, preto dali žalobcovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Následne si žalovaný uvedomil, že žalobca je PN, je v ochrannnej lehote a preto mu poslal list dňa 14.1.2011. Tiež uviedol, že ak by bol žalobca trval na ďalšom zamestnávaní u žalovaného po doručení listu zo dňa 14.1.2011, žalovaný by bol opätovne s ním skončil pracovný pomer z dôvodov nadbytočnosti, teda, ak by bola výpoveď neplatná, znovu by žalovaný dal žalobcovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti.

Právny zástupca žalovaného poukázal na to, že predpokladom zaplatenia odstupného je, že skončil pracovný pomer platne výpoveďou podľa § 76 ods. 1 ZP. Právna teória považuje neplatné skončenie pracovného pomeru za relatívne neplatný právny úkon a môže sa ho dovolať každý, kto je ním dotknutý a nemôže sa ho dovolať ten, kto neplatnosť spôsobil, teda žalovaný. Žalobca sa dovolal neplatnosti výpovede listom zo dňa 24.1.2011 doručeným žalovanému, v ktorom uviedol, že výpoveď zo dňa 29.10.2010 považuje za neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 79 ods. 3 ZP, preto sa výpoveď stala neplatnou. Pre dovolanie sa relatívnej neplatnosti postačuje, ak sa dotknutá osoba dovoľá neplatnosti akýmkoľvek spôsobom voči tomu, kto neplatný úkon urobil a nevyžaduje sa podanie žaloby na súde s poukazom na rozhodnutie NS SR 5Cdo/211/2009. V predmetnom liste žalobca tiež uviedol, že netrvá na ďalšom zamestnávaní a preto jeho pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej lehoty k 31.1.2011, kedy sa aj pracovný pomer skončil. Žalobca na jednej strane sa domáha vyplatenia odstupného, pričom tvrdí, že je platná výpoveď a na druhej strane v predmetnom liste tvrdí, že je výpoveď neplatná a preto netrvá na ďalšom zamestnaní. V tejto súvislosti poukázal na § 35 OZ, ktoré je výkladovým pravidlom, pokiaľ ide o prejav vôle a z uvedeného vyplýva, že žalobca považoval výpoveď za neplatnú a napriek tomu netrval na ďalšom zamestnávaní. S takouto skutočnosťou § 79 ods. 3 ZP, na

ktorý sa odvoláva aj žalobca, spája fikciu, že ak žalobca netrvá na ďalšom zamestnaní, potom platí, že pracovný pomer skončí dohodou, a to ku termínu, ako by mal skončiť na základe neplatnej výpovede a v tomto prípade nepatrí žalobcovi odstupné. Preto súd musí skúmať ako prejudiciálnu otázku platnosť, resp. neplatnosť výpovede. To vyplýva aj z uvedeného judikátu NS SR 5Cdo/211/2009, kde sa uvádza, že otázku neplatnosti, resp. relatívnej neplatnosti právneho úkonu je možné riešiť ako otázku predbežnú. Je preukázané, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď 29.10.2010, a len z toho dôvodu, že jej neplatnosť nebola uplatnená na súde žalobou v 2 mesačnej prekluzívnej lehote, nevyplýva, že táto výpoveď je platná. Poukázal tiež na rozhodnutie NS SR 5Cdo/36/2000, v zmysle ktorého nepodanie žaloby podľa § 77 ZP sa týka len preklúzie uplatnenia neplatnosti pracovného pomeru pre žalobcu žalobou na súde, nie však neplatnosti výpovede ako relatívne neplatného právneho úkonu na základe dovolania sa neplatnosti žalobcu voči žalovanému vyššie uvedeným listom. Teda dvojmesačná lehota uplatnenia neplatnosti na súde sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde, a nie uplatnenia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. V prejednávanom prípade však nejde o uplatnený nárok na náhradu mzdy, ale ide o uplatnený nárok na odstupné, predpokladom jeho uplatnenia je platné skončenie pracovného pomeru. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok NS SR 1Cdo 180/2009 a na judikát NS SR 5Cdo 211/2009, ktorý v právnej vete uvádza, že pri dovolaní sa neplatnosti ide o jednostranný právny úkon a nie je predpísaná žiadna forma na uplatnenie neplatnosti právneho úkonu. Postačuje, aby neplatnosť bola nejakou formou oznámená druhej strane, ale presná forma nie je stanovená. Zdôraznil, že žalobca sa dovoľal neplatnosti výpovede už uvedeným listom zo dňa 24.1.2011 doručeným žalovanému, kde uviedol, že netrvá na ďalšom zamestnávaní a potom platí dikcia zákona uvedená v § 79 ods. 3, že pracovný pomer skončil dohodou ku 31.1.2011 uplynutím výpovednej lehoty. Z uvedeného vyplýva, že pracovný pomer neskončil výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti, ale skončil dohodou bez uvedenia dôvodu na základe fikcie uvedenej v zákone. Tým, že žalobca sa dovoľal relatívnej neplatnosti, nie je potrebné žiadať, aby o tom rozhodol súd, resp. súd v tomto konaní musí riešiť ako predbežnú otázku platnosti a neplatnosti tejto výpovede. K späťvzatiu výpovede žalovaným nedošlo a ani to nebolo potrebné, keďže neplatnosti výpovede sa dovoľal žalobca. K tvrdeniu právneho zástupcu žalobcu, že právne úkony je potrebné vykladať s poukazom na § 15 ZP tak, aby to bolo v súlade s dobrými mravmi, uviedol, že konanie žalobcu, keď považuje výpoveď za neplatnú a u žalovaného pracovať nechce, ale žiada, aby mu bolo vyplatené odstupné, nie je možné považovať za konanie v súlade s dobrými mravmi. Žalobca teda nemá nárok na vyplatenie odstupného. ZP neupravuje relatívnu neplatnosť právnych úkonov, preto v zmysle § 1 ZP platí subsidiárna pôsobnosť OZ, ale § 40a OZ neupravuje výslovnú relatívnu neplatnosť právnych úkonov v pracovných vzťahoch. Výklad zákona je potrebné robiť nielen v zmysle § 17 ZP, ale aj v zmysle článku 152 ods. 4 Ústavy tak, aby bol ústavne konformný. § 40a OZ taxatívne vymenúva dôvody neplatnosti, ale len pre občianskoprávne vzťahy, resp. vzťahy upravené v OZ a v prejednávanom prípade je potrebné použiť analógiu legis, teda nie taxatívnu aplikáciu uvedenú v § 40a OZ, keďže OZ v tomto prípade má len subsidiárnu pôsobnosť a nemohol zahrnúť v tomto ustanovení aj pracovné vzťahy. V prejednávanom prípade výpoveď je relatívne neplatný právny úkon, neplatnosti ktorej sa žalobca dovoľal.

Na pojednávaní uviedol, že ak by aj list žalobcu zo dňa 24.1.2011 nemal byť považovaný za dovolanie sa relatívnej neplatnosti právneho úkonu v zmysle § 40a OZ cez § 1 ZP. V tomto prípade posudzujúc tento právny úkon podľa § 15 ZP v spojení s listom žalovaného zo dňa 14.1.2011 došlo k dohode strán o sporných nárokoch, teda k dohode o spornej výpovedi podľa § 32 ZP, podľa ktorého účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná. Podľa jeho názoru, k tejto dohode došlo tým, že žalovaný listom zo dňa 14.1.2011 oznámil žalobcovi, že predmetná výpoveď je neplatná a žalobca následne listom zo dňa 24.11.2011 doručeným žalovanému potvrdil, že výpoveď je neplatná. Keďže výpoveď je neplatná, nie je možné ju zobrať späť podľa § 61 ZP, teda nedošlo k späťvzatiu výpovede žalovaným, ale došlo k dohode strán o tom, že predmetná výpoveď z 29.10.2010 je neplatná. Ďalej posudzujúc tento právny úkon podľa § 15 ZP žalobca v predmetnom liste v rozpore so ZP odkazuje na ustanovenie § 79 ods. 3 ZP. Ak by sa malo postupovať podľa tohto ustanovenia, o neplatnosti skončenia pracovného pomeru by musel rozhodnúť súd, ale k takémuto rozhodnutiu nedošlo. Vzhľadom na to, že došlo k dohode podľa § 32 ZP, nebol medzi účastníkmi spor, teda ani jeden z účastníkov nemohol podať žalobu o určenie neplatnosti výpovede na súd. Aj žalobca, aj žalovaný tvrdili, že táto výpoveď je neplatná a tým nebola splnená zákonná podmienka podľa § 14 ZP na riešenie sporu súdom. Keďže v liste zo dňa 24.1.2011 žalobca uviedol, že netrvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného a jeho pracovný pomer končí dňom 31.1.2011 a tiež jeho odkaz na § 79 ods. 3 ZP je zmätočný, pretože toto ustanovenie by mohlo byť aplikované len vtedy, ak by súd určil, že predmetná výpoveď je neplatná. Časť listu žalobcu, že netrvá na ďalšom zamestnávaní

a pracovný pomer končí 31.1.2011, žalovaný považoval za návrh žalobcu ukončiť pracovný pomer dohodou, ale tento návrh neakceptoval a preto nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Z uvedených dôvodov skončil pracovný pomer výpoveďou v súlade s tou časťou listu, kde žalobca uviedol, že pracovný pomer končí 31.1.2011, ale bez uvedenia dôvodu. Pri takomto skončení pracovného pomeru žalobca nemá nárok na odstupné. Ak došlo k dohode medzi žalobcom a žalovaným, že výpoveď je neplatná, mal žalobca nastúpiť do práce a nie žiadať vyplatenie odstupného. Žalobca však v rozpore s dobrými mravmi s poukazom na § 15 ZP do práce, ktorú mu žalovaný ponúkol, nenastúpil, ale trval na vyplatení odstupného aj napriek tomu, že uznal, že výpoveď je neplatná. Na základe neplatnej výpovede nie je možné uplatňovať vyplatenie odstupného. Zákonník práce totiž chráni prácu ako zdroj príjmu pre zamestnanca, chráni teda zamestnanosť a nie špekulatívny prístup zamestnanca na získanie odstupného, žalobca nekonal voči žalovanému tak, ako mal a neplnil si svoje pracovné povinnosti. Odstupné žalobcovi by patrilo len vtedy, ak by zamestnávateľ trval na tom, že výpoveď je platná z organizačných dôvodov a odmietol ho zamestnať. V prejednávacom prípade nie sú splnené podmienky na priznanie nároku na odstupné. Žalobca zavinil trovy tohto konania svojím správaním, a to listami adresovanými žalovanému a tým, že nepodal žalobu na súd o neplatnosť výpovede, do práce nenastúpil, hoci priznal, že výpoveď je neplatná.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámil sa s pripojenými listinnými dôkazmi - výpoveďou žalovaného zo dňa 29.10.2010, oznámením žalobcu zo dňa 24.1.2011 a zo dňa 9.2.2011, odporom žalovaného proti platobnému rozkazu, písomnými vyjadreniami žalovaného, fotokópiou PN žalobcu, uznesením žalovaného zo zasadnutia Správnej rady zo dňa 18.10.2010, opisom mzdového listu žalobcu, a ustálil tento skutkový stav:

V konaní nebolo sporné, že žalobca pracoval u žalovaného ako strojník od 4.7.1996 do 31.1.2011. Tiež nebolo sporné, že žalovaný mu dal výpoveď z pracovného pomeru dňa 29.10.2010 z dôvodu jeho nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP s tým, že jeho pracovný pomer skončí uplynutím trojmesačnej výpovednej lehoty dňa 31.1.2011. Vo výpovedi žalovaný uviedol, že žalobcovi s poukazom na ust. § 76 ods. 1 ZP vzniká nárok na vyplatenie odstupného vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku vo výške 1 566,27 eur, ktoré mu bude vyplatené po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne. Vo výpovedi tiež uviedol, že Správna rada na svojom zasadnutí prijala uznesenie o uskutočnení viacerých racionalizačných opatrení s cieľom zvýšenia efektívnosti práce, v rámci ktorej bolo rozhodnuté o organizačnej zmene a jeho pracovné miesto bolo zrušené ku 30.10.2010. Nebolo sporné, že predmetná výpoveď bola doručená žalobcovi osobne 29.10.2010, teda výpovedná lehota mu začala plynúť od 1.11.2010 a uplynula dňa 31.1.2011 a vtedy mu aj skončil pracovný pomer so žalovaným. Nebolo sporné, že žalobca bol práceneschopný od 18.10.2010 do 31.12.2010. V konaní nebola sporná skutočnosť, že po doručení výpovede žalovaný doručil žalobcovi list zo dňa 14.1.2011, v ktorom uviedol, že výpoveď mu bola doručená počas PN v rozpore so zákonom, jeho pracovný pomer naďalej trvá a vyzval ho, aby preukázal spôsobilosť vykonávať dohodnutý druh práce, t.j. že je držiteľom vodičského oprávnenia. Tiež nebolo sporné, že žalobca reagoval na tento list a žalovanému zaslal 2 listy, a to zo dňa 24.1.2011 a 9.2.2011. V liste zo dňa 24.1.2011 uviedol: „Vašu výpoveď zo dňa 29.10.2010 považujem za neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 79 ods. 3 Zák. práce. Zároveň Vám oznamujem, že netrvám na tom, aby ste ma naďalej zamestnávali. Preto môj pracovný pomer končí uplynutím výpovednej lehoty k 31.1.2011 za podmienok uvedených v spomínanej výpovedi. Zároveň Vám dávam do pozornosti § 61 ZP. Zamestnávateľ môže odvolať výpoveď len so súhlasom zamestnanca“!

Listom zo dňa 9.2.2011 žalobca tiež reagoval na list žalovaného zo dňa 14.1.2011 a uvádza v ňom, že má právo žalovať na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP, ale takúto žalobu nebude podávať. Tiež neprichádza do úvahy ďalšie trvanie pracovného pomeru, pretože podľa § 61 ods. 4 ZP je možné výpoveď odvolať, ale s odvolaním výpovede on nesúhlasí. Vzhľadom na to, že výpoveď mu bola doručená dňa 29.10.2010, výpovedná lehota uplynula 31.1.2011, kedy skončil jeho pracovný pomer so žalovaným. Upozornil žalovaného aj na vyplatenie odstupného v žalovanej sumy 1 566,27 eur, ktoré je splatné vo výplatnom termíne za mesiac január. Nebolo sporné, že žalovaný žalobcovi požadované odstupné nevyplatil.

V konaní bola sporná otázka, či predmetná výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobcovi, je platná alebo nie, či sa žalobca dovolal alebo nedovolal neplatnosti tejto výpovede ako relatívne neplatného právneho úkonu listom zo dňa 24.1.2011 doručeným žalovanému a či bola uzavretá medzi účastníkmi

konania dohoda o sporných nárokoch alebo nie, či žalobca má právo na vyplatenie odstupného na základe predmetnej výpovede a z dôvodu uvedeného vo výpovedi a či konanie žalobcu je možné považovať za konanie v súlade s dobrými mravmi a či súd má v tomto konaní riešiť ako predbežnú otázku platnosť, resp. neplatnosť predmetnej výpovede z pracovného pomeru.

Na základe takto ustáleného skutkového stavu súd právne uzatvára:

Podľa § 1 ods. 1 ZP upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákona je upravená v ods. 4, podľa ktorého Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 15 ZP Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa § 17 ods. 3 Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 18 ZP Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

V § 32 ZP je upravená dohoda o sporných nárokoch a podľa tohto ustanovenia účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

Podľa § 36 ods. 1 ZP K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 25 ods. 2, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 4, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 8. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

Druhá časť ZP upravuje otázky pracovného pomeru.

Podľa § 60 ods. 1 ZP Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa ods. 2 Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

Podľa ods. 3 Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa § 61 ods. 1 ZP Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ods. 2 Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa ods. 4 Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Ustanovenie § 63 upravuje výpoveď danú zamestnávateľom.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných menách.

Zákaz výpovede upravuje § 64 ZP.

Podľa § 64 ods. 1 ZP Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

a/ v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

Odstupné a odchodné je upravené v § 76 ZP.

Podľa § 76 ods. 1 ZP Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Podľa ods. 5 Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sú upravené v § 77 až 80 ZP.

Podľa § 77 ZP 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.

Podľa § 79 ods. 1 ZP Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

Podľa ods. 3 Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a/ bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby.

Podľa § 129 ods. 1 ZP Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 130 ods. 2 ZP Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

Podľa § 40a Obč.zákonník (ďalej len OZ) Ak ide o dôvod neplatnosti právneho úkonu podľa ustanovení § 49a, 140, § 145 ods. 1, § 479, § 589, § 701 ods. 1 a § 741b ods. 2, považuje sa právny úkon za platný, pokiaľ sa ten, kto je takým úkonom dotknutý, neplatnosti právneho úkonu nedovolá. Neplatnosti sa nemôže dovolávať ten, kto ju sám spôsobil. To isté platí, ak právny úkon nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje dohoda účastníkov (§ 40). Ak je právny úkon v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom o cenách, je neplatný iba v rozsahu, v ktorom odporuje tomuto predpisu, ak sa ten, kto je takým úkonom dotknutý, neplatnosti dovolá.

Podľa § 517 ods. 1 OZ 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. Podľa ods. 2 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.

Predmetom konania bolo zaplatenie odstupného na základe výpovede odporcu doručenej navrhovateľovi z dôvodu jeho nadbytočnosti t.j. z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, teda z dôvodu organizačných zmien a zrušenia pracovného miesta navrhovateľa.

Vyplatenie odstupného upravuje ZP v znení platnom a účinnom v čase vzniku nároku na vyplatenie odstupného v § 76 ods. 1 tak, ako je uvedené vyššie. Z tohto ustanovenia vyplýva, že zamestnanec má právo na vyplatenie odstupného len vtedy, keď zamestnávateľ s ním skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, teda z dôvodu, že sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa právnej teórie a judikatúry súdov výpoveď je jednostranný právny úkon a môže ju dať tak zamestnávateľ a zamestnanec. Zamestnávateľ však môže dať zamestnancovi výpoveď len z dôvodov uvedených v § 63 ZP. Výpoveď je účinná doručením druhému účastníkovi. Žalovaný dal výpoveď žalobcovi z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a doručil mu ju 29.10.2010 osobne na pracovisku, čím sa stala výpoveď účinná. Ustanovenie § 64 ZP stanovuje zákaz výpovede zamestnávateľom v ochrannej dobe, a to podľa ods. 1 písm. a/ zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok. Žalovaný však dal žalobcovi výpoveď v ochrannej dobe, v čase, keď bol práceneschopný, PN bol od 17.10.2010 do 31.12.2010. Listom zo dňa 14.1.2011 žalovaný oznámil žalobcovi, že výpoveď je neplatná zo zákona, keďže mu bola doručená počas jeho PN a jeho pracovný pomer naďalej trvá. Týmto listom však v zmysle teórie práva a ustanovení ZP nedošlo k neplatnosti výpovede. Keďže výpoveď je jednostranný právny úkon, dôvody neplatnosti výpovede striktné stanovuje ZP. Výpoveď je upravená v § 61 ZP. Podľa ods. 1 Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec, výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa ods. 2 Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Podľa ods. 4 Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

V prejednávacom prípade nedošlo k písomnému odvolaniu výpovede žalovaným a ani k písomnému súhlasu žalobcu s odvolaním výpovede. Podľa názoru súdu žalovaný si uvedomil, že dal žalobcovi výpoveď v ochrannej lehote, považoval túto výpoveď za neplatnú, výpoveď neodvolal, teda neurobil kvalifikovaný právny úkon v zmysle § 61 ods. 4 ZP, preto nedošlo k zrušeniu jeho výpovede. Podľa názoru súdu žalobca listami zo dňa 24.1.2011 a 9.2.2011 sa nedomáhal u žalovaného neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. neplatnosti predmetnej výpovede ako relatívne neplatného právneho úkonu, ale v týchto listoch len konštatuje, že výpoveď je síce neplatná v zmysle ZP, ale jej neplatnosť nebude uplatňovať na súde, netrvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného a na tom, že pracovný pomer so žalovaným trvá. Keďže mu výpoveď bola doručená, žalovaný ju môže odvolať len s jeho súhlasom, ale

tento súhlas s odvolaním nedáva. Na základe uvedeného jeho pracovný pomer so žalovaným skončí za podmienok uvedených vo výpovedi uplynutím výpovednej lehoty, t.j. dňom 31.1.2011.

Súd udáva, že je potrebné súhlasiť s tvrdením právneho zástupcu žalovaného a právneho zástupcu žalobcu, že výpoveď ako jednostranný právny úkon v pracovnom práve v zmysle teórie práva je potrebné považovať za relatívne neplatný právny úkon, ktorý je platný len dovtedy, pokiaľ ten, kto je takýmto úkonom dotknutý, sa neplatnosti právneho úkonu nedovolá. Relatívna neplatnosť právnych úkonov nie je upravená v ZP. Všeobecne je upravená subsidiárna pôsobnosť OZ v § 1 ods. 4 ZP. Relatívna neplatnosť právnych úkonov je upravená v § 40a OZ, kde sú taxatívne vymenované dôvody relatívnej neplatnosti právnych úkonov v zmysle OZ, preto toto ustanovenie na prejednávany prípad nie je možné použiť. Všeobecne pre dovolanie sa relatívnej neplatnosti právneho úkonu platí, že postačuje, ak ten, kto je dotknutý právnym úkonom, sa dovoľá neplatnosti právneho úkonu akýmkoľvek spôsobom, teda aj listom u toho, kto neplatnosť právneho úkonu spôsobil. Teda v zásade sa nemusí podať žaloba na súd o neplatnosť právneho úkonu. Tento postup podľa názoru súdu nie je možné použiť pri uplatnení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z toho dôvodu, že v tomto prípade platí špeciálna úprava zakotvená v § 77 ZP, podľa ktorého 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. V tomto ustanovení je teda stanovené, že neplatnosť výpovede je možné uplatniť na súde len v 2 mesačnej prekluzívnej lehote odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o hmotnoprávnu lehotu a ak sa v tejto lehote neplatnosť výpovede na súde neuplatní, toto právo zaniká a súd musí prihliadať na uplynutie tejto lehoty a na zánik práva z dôvodu preklúzie z úradnej povinnosti podľa § 36 ods. 1 ZP, v ktorom sú taxatívne vymenované prípady preklúzie a zánik práva podľa ZP a tiež je uvedené, že právo zaniká, ak sa v ustanovenej lehote neuplatnilo aj v prípade uvedenom v § 77 ZP. S prihliadnutím na to, že žalobca toto právo neuplatnil na súde v tejto 2 mesačnej prekluzívnej lehote, jeho právo na uplatnenie neplatnosti výpovede zaniklo a preto súd pri rozhodovaní platnosti, či neplatnosti výpovede musí na to prihliadnuť z úradnej povinnosti. Z uvedeného vyplýva, že hoci predmetná výpoveď je neplatná, keďže bola podaná v rozpore so ZP - ust. § 64 a bola doručená žalobcovi v ochrannej lehote, ale keďže ide o relatívne neplatný právny úkon, ktorého neplatnosť nebola uplatnená na súde v prekluzívnej dvojmesačnej lehote odo dňa, kedy malo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru, t.j. do 2 mesiacov od 31.1.2011, musí sa táto výpoveď považovať za platnú a súd ju nemôže preskúmať. Pokiaľ ide o ust. § 79 ods. 3 ZP, na ktoré sa odvoláva žalobca vo svojom liste zo dňa 24.1.2013, súd dodáva, že toto ustanovenie je možné aplikovať len vtedy, ak by došlo k rozhodnutiu súdu, že výpoveď je neplatná, teda, že zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, platí, že ak sa nedohodne so zamestnávateľom písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak podľa písm. a/ bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty. V tomto prípade platí fikcia stanovená v zákone, kedy došlo ku skončeniu pracovného pomeru, keď došlo k jeho neplatnému skončeniu a následne s tým by mohli byť spojené ďalšie nároky zamestnanca, napr. na náhradu mzdy a tiež aj nároky v súvislosti s odhlásením zamestnanca v Sociálnej poisťovne a jeho nárok na dôchodok a pod., ale toto ustanovenie a fikciu v ňom stanovenú nie je možné aplikovať na prejednávany prípad už s poukazom na vyššie uvedené, že žalobca sa nemohol u žalovaného dovoliť relatívnej neplatnosti výpovede. Na základe uvedeného nemohlo dôjsť medzi účastníkmi konania k uzavretiu dohody o sporných nárokoch a najmä nie k dohode o neplatnosti, či platnosti výpovede podľa § 32 ZP a v konaní nebolo preukázané, aby k takejto dohode došlo, teda, aby sa účastníci dohodli na tom, že výpoveď je neplatná. Z výpovede žalobcu jednoznačne vyplýva, že takúto dohodu so žalovaným nechcel uzavrieť. V tejto súvislosti súd opakovane zdôrazňuje, že podľa ustanovení ZP, týkajúcich sa úpravy výpovede a neplatnosti výpovede jednoznačne vyplýva, že ZP taxatívne uvádza, kedy je výpoveď platná a účinná ako jednostranný právny úkon, ktorý môže podať tak zamestnanec ako zamestnávateľ a s ktorým je spojené skončenie pracovného pomeru, a to v § 61 ods. 1 až 4 ZP, v § 62 ZP sú stanovené striktné výpovedné doby, ktoré nemôžu účastníci pracovných vzťahov meniť. Ustanovenie § 64 ZP upravuje zákaz výpovede v ochrannej dobe a § 76 ZP upravuje nárok na odstupné a odchodné. V § 77 ZP je stanovená 2 mesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde.

V súvislosti z judikátom NS SR 5Cdo 36/2000, na ktorý poukázal právny zástupca žalovaného súd udáva, že podľa tohto judikátu Ak v lehote 2 mesiacov odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť, nebola podaná žaloba na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru na súde, v prejednanom

prípade na určenie neplatnosti výpovede, nemožno sa jej neplatnosťou ďalej zaoberať, rozviazanie pracovného pomeru je účinné a túto otázku - platnosť, či neplatnosť rozviazania pracovného pomeru súd nemôže riešiť ako predbežnú.

Súd poukazuje tiež na to, že aj v zmysle judikatúry NS SR (R40/1969) Ak sa nepodala včas žaloba o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, skončil sa pracovný pomer podľa jednostranného zrušovacieho prejavu, aj keď to bol neplatný právny úkon, platnosť rozviazania pracovného pomeru nemôže potom preskúmať súd, a to ani samotnú výpoveď a ani dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený vo výpovedi.

Podľa rozhodnutia NS SR V 80/1972 Na základe jednostranného prejavu vôle zamestnanca môže sa pracovný pomer neplatne rozviazaný zamestnávateľom skončiť len ku dňu jeho (neplatného) zrušenia, na skončenie iným dňom je potrebná dohoda obidvoch účastníkov pracovného pomeru. K takejto dohode o skončení pracovného pomeru iným dňom, ako uplynula výpovedná lehota, t.j. dňom 31.1.2011 nedošlo a podľa názoru súdu medzi účastníkmi nebola uzavretá žiadna dohoda o sporných nárokoch. Podľa názoru súdu z listu žalobcu zo dňa 24.1.2011, v ktorom uviedol, že výpoveď je neplatná a netrvá na ďalšom zamestnávaní, nie je možné vyvodiť taký úmysel žalobcu, aby chcel žalovanému podať návrh na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru ku 31.1.2011, resp. k inému dátumu. Súd ešte poznamenáva že skončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti potvrdil aj štatutárny zástupca žalovaného a ak dôvodom skončenia pracovného pomeru mala byť skutočnosť, že žalobca nespĺňal kvalifikačné alebo iné predpoklady na jeho prácu, mal mu žalovaný dať výpoveď z týchto dôvodov a nie z dôvodov nadbytočnosti, t.j. z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta.

Na základe uvedeného nie je možné posudzovať listy, ktoré zaslal žalobca žalovanému za úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi s poukazom na ust. § 15 ZP, pretože tento prejav vôle žalobcu je potrebné vykladať so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, či zodpovedá dobrým mravom. Žalobca týmito listami len reagoval na list, teda úkon žalovaného zo dňa 14.1.2011, v ktorom sám uznal, že výpoveď je neplatná, keďže bola doručená počas PN a preto je v rozpore so ZP.

Pri rozhodovaní súd prihliadol aj na § 17 ZP, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Neplatnosť právneho úkonu - neplatnosť výpovede nespôsobil žalobca, ale žalovaný, preto mu nemôže byť na jeho ujmu.

Súd ešte dodáva, že pokiaľ ide o judikát uvedený právnym zástupcom žalovaného, a to rozhodnutie NS SR 5Cdo/211/2009, toto sa týka občianskoprávneho vzťahu, neplatnosti kúpnej zmluvy a na prejednávany prípad ho nie je možné použiť.

Predpokladom pre zaplatenie odstupného je skončenie pracovného pomeru výpoveďou z zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

Na základe vykonaného dokazovania a s poukazom na citované zákonné ustanovenia bolo preukázané, že výpoveď žalovaného zo dňa 27.10.2010 je účinná ako celok, teda je potrebné na ňu hľadieť ako na platný a účinný právny úkon a tiež aj na dôvod výpovede uvedený v nej - nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, na základe tejto výpovede skončil pracovný pomer žalobcu so žalovaným dňa 31.1.2011 z dôvodu nadbytočnosti (§ 63 ods. 1 písm. b/ ZP) a žalobca má nárok na vyplatenie odstupného vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku, keďže jeho pracovný pomer trval u žalovaného dlhšie ako 5 rokov. Z uvedených dôvodov súd žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného uhradiť žalobcovi odstupné vo výške 1 566,29 eur uvedenej vo výpovedi žalovaným.

Odstupné v zmysle § 76 ods. 5 ZP bolo splatné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, keďže zamestnávateľ sa nedohodol s uvoľňovaným zamestnancom na výplatu odstupného inak. Podľa § 129 ods. 1 ZP Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. S prihliadnutím na to, že v konaní nebolo preukázané, kedy bol najbližší výplatný termín, odstupné bolo splatné najneskôr posledný deň nasledujúceho mesiaca po skončení pracovného pomeru, t.j. dňa 28.2.2011. Keďže v tomto termíne nebolo žalobcovi odstupné vyplatené, má nárok aj na úrok z omeškania podľa § 517 ods. 1, 2 OZ od 1. dňa nasledujúceho po tomto termíne, t.j. od 1.3.2011 do zaplatenia. Súd preto priznal žalobcovi aj zákonný úrok z omeškania vo výške 9 % ročne v zmysle § 3

ods. 1 vyhl. č. 87/1995, t.j. zvýšený o 8 percentuálnych bodov, ako bola určená diskontná sadzba určená ECB v čase omeškania, ktorá bola vo výške 1 %.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. O.s.p. a žalobcovi ako úspešnému účastníkovi priznal náhradu trov konania vo výške 566,80 eur, ktoré pozostávajú zo zaplateného súdneho poplatku vo výške 93,50 eur a z trov právneho zastúpenia vo výške 473,30 eur za 6 úkonov právnej pomoci - príprava a prevzatie zastúpenia, spísanie žaloby, spísanie vyjadrenia k odporu, účasť na pojednávaní dňa - 19.10.2011, 7.3.2012 a 5.6.2013, 1 úkon 71, 37 eur a 4 x paušál 7,41 eur, 1 x paušál 7,63 eur, 1 x paušál 7,81 eur podľa vyhl. č. 65/2004 Z.z.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré sa podáva do 15 dní od doručenia rozsudku na súde proti rozhodnutiu ktorého smeruje.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,

b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d/ súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e/ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),

f/ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 205 ods. 3 O.s.p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.