

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 10CoPr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222606
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 04. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dušan Čimo
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2014:2112222606.1

Uznesenie

Krajský súd v Trnave v právnej veci žalobcu: H. F., nar. XX. J. XXXX, bytom Y., Y. XXX/XXX a zast. advokátom: JUDr. Dušan Kubáni, Piešťany, Teplická 2251/121, proti žalovanému: E. O., živnostník, Y., W., zast. advokátom: JUDr. Tibor Sanák, Trnava, Námestie SNP 2, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava z 21. mája 2013 č. k. 16Cpr/2/2012 - 94 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa r u š í a vec mu vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol žalobu, požadujúcu určenie neplatnosti okamžitého skončenia jeho pracovného pomeru žalovanou (ďalej tiež „OSPP“) z 13. septembra 2012 (ďalej tiež len „OSPP“), ako i určenie, že pracovný pomer žalobcu vzniknutý 18. októbra 2010 na základe pracovnej zmluvy z rovnakého dňa, trvá naďalej. Žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému k rukám jeho advokáta „trovy“ (správne „náhradu trov“) konania v sume 407,28 eur a to do 3 dní. Rozhodnutie vo veci samej odôvodnil právne ust. § 80 písm. c/ O. s. p. (Občianskeho súdneho poriadku č. 99/1963 Zb. v znení neskorších zmien a doplnení) a § 38 ods. 1 a 4, § 47 ods. 2, § 68 ods. 1 písm. b/ a ods. 2, § 77 a § 81 Zák. práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení) i s odvolaním sa na niektoré rozhodnutia v obdobných veciach (R 32/1993 a R VS Praha - zrejme Vrchného súdu v Prahe - 6 Cdo 53/94); vecne potom záverom o existencii naliehavého právneho záujmu žalobcu na požadovaných určeníach (daným nutnosťou určenia neplatnosti OSPP s podaním žaloby najneskôr do dvoch mesiacov potom, čo mal pracovný pomer skončiť, aby tu nenastúpila domnienka považovania úkonu za platný a došlo tiež k zachovaniu nárokov plynúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru), ďalším záverom o nástupe účinkov doručenia OSPP žalobcovi tým, že tento odmietol písomnosť prevziať (pričom tu nebolo rozhodujúcim, že svedkovia, prítomní pri pokuse žalovaného o doručenie a neznali práva, nevedeli presne označiť doručovanú písomnosť, resp. túto označili za výpoveď) a do tretice i záverom o danosti dôvodov OSPP (presnejšie jedného dôvodu vymedzeného ako „evidovanie absencie v práci od 27. júla do 2. septembra 2012“ - pozn. odvolacieho súdu) a o ich uvedení v podaní (písomnosti) jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne. Za situácie, keď OSPP prišlo po úspechu žalobcu v skoršom konaní, ktorého predmetom bola neplatnosť výpovede (vec Okresného súdu Trnava sp. zn. 37Cpr/1/2012, právoplatne skončená 26. júla 2012) a to, že žalobca v období uvedenom v OSPP „nebol na pracovisku tak, aby vykonával prácu“, nebolo sporným, mal súd prvého stupňa zhodne so žalovaným za to, že dlhodobá neprítomnosť žalobcu na pracovisku bola nepochybne závažným porušením pracovnej disciplíny a i dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, ak žalobcovi žiadne relevantné okolnosti nebránili v nástupe do práce 27. júla 2012, tento však do práce nastúpil až 7. augusta 2012 a i to nie riadne. Pri náležitej starostlivosti totiž mal mať (žalobca) vedomosť, že rozhodnutie o neplatnosti výpovede je právoplatné a žalovaný ho vyzval na nástup do práce už 18. júla 2012, pričom prevzatie výzvy až 3. augusta 2012 bez uvedenia dôvodov brániacich v bezodkladnom prevzatí zásielky nasvedčovalo účelovosti postupu. Ničím nebolo zdôvodnené ani nenastúpenie do práce 6. augusta 2012, pričom deň potom sa žalobca nedostavil do miesta výkonu

práce podľa pracovnej zmluvy (na Továrenskej ulici), kde sa nachádzali aj kancelárske priestory, v ktorých bolo treba riešiť „podmienky ďalšieho trvania pracovného pomeru, spočívajúce v zdravotnej prehliadke a školení BZOP“ (?), ale len na prevádzku dielni (na Zámockej ulici), kde sa práca vykonávala po splnení potrebných podmienok (ktoré ale žalobca nespĺňal). Ak úspech žalobcu v skoršom konaní bol daný len formálnymi nedostatkami výpovede a vzťahy účastníkov boli narušené, nebolo možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával (ak navyše žalobca sám otáľal s ukončením pracovného pomeru u ďalšieho zamestnávateľa a aj listom z 8. augusta 2012 prejavil záujem na skončení pracovného pomeru - za podmienky uspokojenia jeho mzdových nárokov); dôvodil napokon súd prvého stupňa, ktorý v časti trov konania svoj rozsudok odôvodnil právne len paušálnym odkazom na ust. § 142 ods. 1 O. s. p. a vecne úspechom žalovaného a jeho trovami na právnej službe advokáta za úkony právnej služby, k nim prislúchajúce paušálne náhrady a DPH v sumách taktiež uvedených v odôvodnení.

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie len žalobca a navrhol ho zmeniť a žalobe celkom vyhovieť. Súdu prvého stupňa vytkol predovšetkým vyvodenie z vykonaných dôkazov nesprávnych skutkových zistení a nesprávne právne posúdenie vecí, majúc za to, že tu došlo najmä k nesprávnemu posúdeniu povinností oboch účastníkov (pracovnoprávneho vzťahu i konania) pri realizácii rozsudku, ktorým bol skorší pokus zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom odmietnutý (kde i z rozhodnutí súdu prvého stupňa i tunajšieho odvolacieho súdu v obdobných veciach vyplýva, že zamestnanec má povinnosť nastúpiť do práce až potom, čo ho na to zamestnávateľ vyzve a zároveň odstráni prekážky v práci). Údaje uvedené v OSPP nebol dôvod obmedzovať len na okolnosť neprítomnosti žalobcu v rozhodnom čase na pracovisku, ale význam mali i formulácie o tom, kam sa žalobca 7. augusta 2012 dostavil, keďže žalovaný v rozpore s platnými právnymi predpismi nemá ani v živnostenskom liste uvedené súpisné či orientačné číslo budovy svojho sídla (prevádzky) a jeho požiadavka na dostavenie sa žalobcu do priestorov na Továrenskej ulici tiež neobstojí, pretože žalobca i ostatní zamestnanci žalovaného vždy chodili do práce cez hlavnú vrátnicu na Zámockej ulici. Ak potom žalovaný podmieňoval výkon prác žalobcom podmienkami pre tohto neakceptovateľnými, neposkytol mu možnosť vykonať školenie o BOZP, resp. aj na tému príchodu žalobcu do priestorov dielni sa vyjadroval popudlivo, žalobca oprávnenne vyčkával na zmenu takéhoto prístupu. Dôvody uvedené v OSPP považuje za také, ktoré neexistujú, sú nepravdivé, resp. právne irelevantné a počínanie kladené žalobcovi za vinu za také, ktoré nejde považovať za porušenie pracovnej disciplíny (a to toľkož nie také, ktoré by odôvodňovalo skončenie pracovného pomeru), argumentoval napokon odvolateľ, v ďalšom namietajúci i vady postupu smerujúceho k doručeniu mu listiny obsahujúcej OSPP.

Žalovaný navrhol napadnutý rozsudok potvrdiť a to v podstate pre stotožnenie sa s jeho dôvodmi, zotrvanie na názore o účelovosti a špekulatívnosti argumentácie (chytračení) žalobcu a vlastný popis udalostí, pre ktoré pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru (poukazujúc o. i. na to, že žalobcovi v riadnom nástupe do práce 27. júla 2012 v skutočnosti bránil paralelný pracovný pomer strojníka v spoločnosti DKFB Bratislava).

Odvolací súd prejednal podľa § 212 ods. 1 a ods. 2 písm. b/ O. s. p. celú vec (pretože pri výslovnom napadnutí rozhodnutia vo veci samej a uplatnení v takejto súvislosti požiadavky na priznanie náhrady trov konania žalobcovi malo rozhodnutie o trovách konania i povahu rozhodnutia závislého na rozhodnutí vo veci samej) a to podľa § 214 ods. 1 a contrario a ods. 2 O. s. p. bez pojednávania, pretože pre existenciu jednej z odvolaním dôvodne vytknutých vád (podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O. s. p. a tým spôsobené medzery v skutkových zisteniach i argumentácii súdu prvého stupňa bolo konečné rozhodnutie odvolacieho súdu (teda či už potvrdenie rozsudku alebo jeho zmena) vylúčené.

Ešte pred vecným rozborom problému nastoleného žalobou i odvolaním sa však (k procesnej stránke veci) žiada poznamenať, že súd prvého stupňa pochybil už tým, že sa uspokojil so žalobou obsahujúcou (v petite, čiže v tzv. žalobnom návrhu, ktorým sa rozumie návrh na výrok požadovaného rozsudku súdu) len právne bezvýznamný dátum, ktorým bola datovaná listina obsahujúca prejav žalovaného o jeho úmysle skončiť so žalobcom okamžite pracovný pomer a na základe takejto žaloby i vec prejednal a aj rozhodol (nech aj zamietnutím žaloby, teda spôsobom, pri ktorom príslušné opomenutie zohrávalo menšiu úlohu, než keby naopak bolo žalobe vyhovené). Hoci v tejto konkrétnej veci (na rozdiel od viacerých obdobných vecí, prejednaných tunajším odvolacím súdom v minulosti) v petite žaloby nechýbalo uvedenie ustanovenia Zák. práce, vymedzujúceho použitý dôvod OSPP; súd prvého stupňa (a pred ním i žalobca) opomenul, že zo záverov relevantnej rozhodovacej praxe súdov v tzv. pracovných

veciach celkom jednoznačne vyplýva, že u okamžitého skončenia pracovného pomeru je právne významným výlučne deň doručenia písomného prejavu vôle jedného z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu ukončiť pracovný pomer okamžite účastníkovi druhému a za určitých okolností aj deň, ktorým sa mal takto podľa prejavenej vôle pracovný pomer skončiť (pokiaľ je takýto deň v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený a nemá byť totožným s dňom doručenia OSPP). Je to tak preto, že okamžite sa končí pracovný pomer dňom doručenia písomného prejavu vôle zamestnávateľa zamestnancovi (resp. aj naopak) alebo dňom uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru (samozrejme za podmienky včasného doručenia prejavu) - v čom je inak rozdiel od výpovede, ktorá sa dáva a ktorej v prípade pracovný pomer končí až uplynutím výpovednej doby (resp. i ochranej doby) a kde je tak naopak právne významný len deň, v ktorý výpoveď bola daná. Práve z tohto dôvodu požiadavke na riadnu identifikáciu úkonu majúceho skončiť pracovný pomer a žalobcom považovaného za neplatný zodpovedá spravidla použitie obratov „okamžité skončenie pracovného pomeru dňom ...“, resp. „výpoveď daná dňa ...“ a naopak bez najmenšieho významu je deň, kedy príslušná listina bola vyhotovená, podpísaná, či datovaná (ako okamžité skončenie pracovného pomeru, tak aj výpoveď majú totiž význam, len ak sú použité, teda doručené druhej strane pracovnoprávneho vzťahu, kým ich obrazné odloženie do zásuvky pre tzv. horšie časy žiadne právne účinky nespôsobuje).

Dôvodnou však bola i námietka odvolateľa (žalobcu), že súd prvého stupňa ani neposúdil vec správne (dostatočne úplne) po právnej stránke a to predovšetkým pre nie celkom náležitý výklad ním použitých ustanovení hmotného práva a následné nepoužitie i ďalšej na vec dopadajúcej právnej úpravy. Logickým dôsledkom takéhoto opomenutia potom bolo, že nebol celkom dostatočne zistený skutkový stav, resp. skutkové zistenia súdom prvého stupňa obstarané sa ukazovali pre prijatie záverov zanesených do napadnutého rozsudku nepostačujúcimi.

Podľa § 70 Zák. práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 79 ods. 1 Zák. práce 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 sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával; pričom zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ktorá patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa odseku 3 písm. b/ rovnakého paragrafu i zákona 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 bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, pričom napokon podľa odseku 4 tu citovaného ustanovenia v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b/ zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Korektným (jazykovým a gramatickým, logickým a tiež systematickým) výkladom súboru práve odcitovaných ustanovení treba vyvodiť, že podmienkou ďalšieho trvania pracovného pomeru aj po urobení jednou stranou pracovnoprávneho vzťahu úkonu, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru, ako aj podmienkou rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru (resp. o tom, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca) a napokon i podmienkou prípadného prijatia záveru o tom, že pracovný pomer majúci byť skončený jednostranným úkonom jednej strany vzťahu skončí (či pri záujme na absolútnej presnosti už v minulosti skončil) dohodou (fikcia podľa § 78 ods. 3 písm. b/ Zák. práce), je celkom nepochybné ustálenie, že tu bol pracovný pomer pôvodne zamýšľaným spôsobom (tu rozumej okamžite zo strany zamestnávateľa) skončený neplatne.

Ak otázku neplatnosti (resp. platnosti) úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru je zásadne oprávnený zodpovedať len súd a to na základe žaloby strany pracovnoprávneho vzťahu cítiacej sa dotknutej príslušným úkonom, ktorá (žaloba) musí byť podaná v relatívne krátkej prekluzívnej (čiže

prepadnej alebo tiež zánikovej) lehote s následkom nástupu nevyvrátiteľnej domnienky platnosti úkonu končiaceho pracovný pomer aj v prípade 1/ včasného nedovolania sa neplatnosti a tiež 2/ ustúpenia od skoršej požiadavky na určenie neplatnosti; práve to predstavuje argumentačnú základňu pre záver, že u žalôb o určenie neplatnosti úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru (ako žalôb do značnej miery existenčnej povahy) je daná potreba vecného zaoberania sa nimi i bez osobitného skúmania existencie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení (tzv. prezumpcia naliehavého právneho záujmu). Vyjsť tu totiž treba z toho, že aj tzv. mzdové nároky účastníka dotknutého úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru sú závislými na spôsobe skončenia pracovného pomeru a čase, kedy k tomuto došlo (či ktorý sa za rozhodný čas - pri uplatnení zákonom ustanovenej fikcie - považuje). Právo totiž predpokladá iné nároky pri platnom skončení pracovného pomeru (kedy patria len nároky plynúce z pracovného pomeru do času jeho skončenia), iné vtedy, ak sa tak stalo neplatne, zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní a neboli zistené dôvody, pre ktoré by trvanie na ďalšom zamestnávaní nemalo byť spravodlivým (kedy patrí najmä náhrada mzdy až do umožnenia výkonu prác zo strany zamestnávateľa alebo do nového riadneho ukončenia pracovného pomeru) a do tretice i vtedy, ak je tu neplatnosť úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru v spojení s nedostatkom požiadavky zamestnanca na ďalšie zamestnávanie, považovaním pracovného pomeru za skončený dohodou a nárokom na dvojmesačnú náhradu mzdy (pričom existencia ponúkajúcej sa štvrtej alternatívy je len zdánlivou, nakoľko nároky v prípade ustálenia neplatnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru a súčasného ustálenia nemožnosti spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnanca naďalej zamestnával, treba považovať za identické s tými, ktoré sú tu v prípade skončenia pracovného pomeru platné). Všetky tieto dôvody spôsobovali v intenciách prejednávanej veci na jednej strane to, že súd prvého stupňa sa aspektom naliehavého právneho záujmu na požadovaných určeníach zaoberal do istej miery nadbytočne, na druhej strane potom i to, že práve nerozlišovaním medzi možnosťami prichádzajúcimi do úvahy nevedol patričným smerom ani dokazovanie.

I keď konania o nárokoch z neplatného rozviazania pracovného pomeru sú už tradične teóriou procesného práva i judikatúrou považované za tzv. sporové konania ovládané dispozičným princípom (teda za konania, v ktorých len účastníkom prislúcha formulovať nimi nastoľované požiadavky a súdom naopak takéto požiadavky len akceptovať alebo neakceptovať, nie však do nich aj akokoľvek zasahovať) a pri vyjdení z uvedeného tak zásadne neexistuje dôvod, pre ktorý by sa na riadnej formulácii návrhu na výrok požadovaného rozhodnutia súdu nemalo trvať u všetkých nastoľovaných požiadaviek; tunajší odvolací súd už v minulosti pri zaoberaní sa problémom, o aký ide aj v tejto veci (resp. na ktorý odôvodnením svojho rozsudku upozornil súd prvého stupňa) poukázal na to, že problém rozhodovania o prípadnej požiadavke zamestnávateľa, založenej na úvahe o nemožnosti spravodlivého požadovania ďalšieho zamestnávania zamestnanca je relatívne novým, doterajšou rozhodovacou praxou súdov dosiaľ uspokojivo neriešeným a prinášajúcim celý rad otázok (v tejto súv. por. napr. rozsudok Krajského súdu v Trnave z 19. februára 2013 č. k. 10Co/56/2012-358, nech aj týkajúci sa /ne/platnosti výpovede, vydaný vo veci Okresného súdu Piešťany sp. zn. 7C/295/2008).

Formuláciu z ustanovenia § 79 ods. 1 Zák. práce „ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“ totiž nemožno vykladať izolovane od časti ustanovenia významnej aj pre prejednanú vec a reprezentujúcej pravidlo (z ktorého je uvedené zhora výnimkou), teda od prvej časti prvej vety zákonného ustanovenia, o ktorom je tu reč, tvorenej slovami „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 sa nekončí“. Práve z takéhoto kontextu plynie podľa odvolacieho súdu celkom jednoznačné riešenie problému a zároveň potreba odmietnutia ako interpretácie, podľa ktorej by mal súd rozhodovať priamo o skončení pracovného pomeru (verzia plynúca z doslovného riadenia sa obsahom záveru poslednej vety z ust. § 79 ods. 1 Zák. práce), tak i tej interpretácie, podľa ktorej by tu mala byť aj povinnosť účastníka žiadajúceho uplatnenie príslušnej zákonnej výnimky na uvádzanie tiež dňa, ku ktorému by mal takto pracovný pomer skončiť.

Už z povahy významových protipólov, ktorými sú na jednej strane neskončenie pracovného pomeru - ako dôsledok súbehu právnych skutočností v podobe neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru a oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi o trvaní na ďalšom zamestnávaní a na strane druhej možnosť súdu rozhodnúť len o tom, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca (jeho zamestnávanie naďalej) totiž musí byť zrejmý nedostatok rozumne zdôvodniteľných pochybností o tom, že ak za stavu nenapadnutia platnosti okamžitého skončenia

pracovného pomeru alebo neurobenia tak úspešne pracovný pomer skončí dňom doručenia písomného prejavu vôle pracovný pomer okamžite skončí druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu (resp. so zohľadnením špecifik vlastných prejednávanej veci prípadne i odmietnutím prevzatia príslušnej písomnosti) a naopak úspešným spochybnením platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru pracovný pomer zásadne nekončí a trvá teda i v deň nasledujúci po doručení príslušného písomne vyjadreného prejavu vôle, práve deň doručenia písomného vyhotovenia okamžitého skončenia pracovného pomeru (resp. opäť i deň jeho faktického neprevzatia, pokiaľ dôvodom neprevzatia bolo odmietnutie, alebo tu šlo o iný prípad, kedy treba usudzovať na doručenie) musí byť významným aj z pohľadu posúdenia, či ním má pracovný pomer skončiť (pretože tu nie je možnosť od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával a súd práve a len toto vysloví - podľa všetkého najpravdepodobnejšie na základe vzájomnej žaloby žalovaného, pokiaľ je týmto zamestnávateľ - aj vo výroku rozsudku - z povahy veci nezlučiteľného s pozitívnym rozhodnutím aj o žalobe o určenie ďalšieho trvania pracovného pomeru, ak je takáto žaloba - ako aj v prejednávanej veci - spojená s požiadavkou na určenie neplatnosti úkonu majúceho pracovný pomer skončiť) alebo trvať i naďalej (rozumej počnúc dňom nasledujúcim po doručení neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru a to až do času prípadného skončenia pracovného pomeru platne inak).

Ak potom za základné východisko pre výklad pojmu „spravodlivo“ a pre úvahy o tom, čo možno a čo naopak už nemožno od zamestnávateľa v tu diskutovanej súvislosti spravodlivo požadovať, treba vziať fakt, že rozhodnutie súdu o ďalšom trvaní pracovného pomeru (ale tiež jeho významový protiklad, reprezentovaný rozhodnutím o tom, že od zamestnávateľa ďalšie zamestnávanie zamestnanca spravodlivo požadovať nemožno) je len dôsledkom iného rozhodnutia ustaľujúceho neplatnosť konkrétneho spôsobu skončenia pracovného pomeru (teda rozhodnutia riešiacieho primárny spor v prospech verzie predostretej žalobcom) a to navyše ešte dôsledkom nie celkom nevyhnutným (keďže zo strany osoby vykázané v súdnom spore do pozície žalovaného môže prísť aj k akceptovaniu už rozhodnutia o neplatnosti úkonu smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru a k prispôbeniu tomu tiež svojho ďalšieho počínania - najmä opätovným povolaním svojho takpovediac reaktivovaného zamestnanca k plneniu pracovných povinností či vyvinutím iných aktivít v záujme obojstranne akceptovateľného usporiadania právnych vzťahov účastníkov); aj spravodlivosťou tu treba rozumieť niečo, čo by za takéto mohli považovať obe strany vzťahu (i tu objektívne, teda s istým odosobením sa jednej strany vzťahu od toho, že bola nútená s tou druhou viesť spor a druhej naopak od toho, že v takomto spore to bola ona, komu súd nedal za pravdu).

Ani v prejednávanej veci nie je potom dôvod ustupovať od ďalšieho záveru vysloveného v už vyššie spomenutej skoršej veci tunajšieho súdu (jeho sp. zn. 10Co/56/2012) a i keď tento je treba úmerne záujmu na skončení pracovného pomeru iným než skôr analyzovaným spôsobom (okamžitým skončením a nie výpoveďou) čiastočne korigovať, stále treba trvať na tom, že nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca aj potom, čo už odpadla možnosť diskusie o tom, či právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru bol urobený platne, musí ísť ruku v ruke s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa so zamestnancom pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľom použitý dôvod skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v počínaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa alebo v okolnostiach, pre ktoré by ďalšie zotrvávanie zamestnanca v pracovnom pomere mohlo byť na ujmu zachovania morálky na pracovisku a to z dôvodov zamestnávateľovi nepričítateľných, o prípad nemožnosti spravodlivo od zamestnávateľa požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca nejde.

Argumenty súdu prvého stupňa v takejto časti preto bolo treba považovať za vyvrátené i pominúc to, že tu pre nedostatok rozboru posudzovaného problému spôsobom opísaným vyššie nedošlo k poskytnutiu uspokojivej (pochybnosti nevyvolávajúcej) odpovede na otázku, o ktorú z troch do úvahy reálne prichádzajúcich a taktiež už vyššie priblížených alternatív (1. platné OSPP, 2. neplatné OSPP kombinované so záujmom zamestnanca na ďalšom zamestnávaní a neexistenciou dôvodov, pre ktoré by požiadavka na ďalšie zamestnávanie žalobcu mala byť nespravodlivou a 3. neplatné OSPP so záujmom zamestnanca na ďalšom zamestnávaní a existenciou dôvodov vylučujúcich spravodlivosť požiadavky ďalšieho zamestnávanie) malo v tomto prípade ísť (štvrtú alternatívu predstavovanú neplatným OSPP, nasledovaným nezaujmom zamestnanca na ďalšom zamestnávaní a nástupom fikcie skončenia pracovného pomeru dohodou so zachovaním nároku len na náhradu mzdy za obdobie 2 mesiacov, bolo totiž pre nepochybne prejavovaný záujem žalobcom na ďalšom zamestnávaní možné vylúčiť už z doterajších podkladov v spise, najmä z písomnosti žalobcu datovanej 14. septembra 2012

a nachádzajúcej sa na č. I. 12 spisu) a naopak tu došlo k zmiešaniu dôvodov odôvodňujúcich okamžité skončenie pracovného pomeru a tých, pre ktoré nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca. Tieto nedostatky mali pritom na preskúmateľnosť úvah súdu prvého stupňa aj ich presvedčivosť doslova zničujúci dopad, pretože (ako sa tunajší súd už taktiež zmienil) akceptovateľnosť dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru pri zachovaní formálnych podmienok platného úkonu, o ktorý tu ide, z podstaty veci vylučuje úspech žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru i o určenie jeho ďalšieho trvania a znemožňuje tak i zaoberanie sa otázkou spravodlivých alebo nespravodlivých požiadaviek na zamestnávateľa (nakoľko od zamestnávateľa, ktorému sa „podarilo“ skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne, samozrejme nemožno očakávať ďalšie zamestnávanie osoby, s ktorou takto už nie je v žiadnom právnom vzťahu a to nielen spravodlivo, či nespravodlivo, ale vôbec, pričom práve vznášanie v tomto smere akýchkoľvek uvedenému odporujúcich požiadaviek by bolo takým, ktoré by z pohľadu spravodlivosti v jej elementárnej podobe nemalo najmenšiu nádej obstáť).

Súdu prvého stupňa však odôvodnene bolo odvolaním vytýkané i to, že nie celkom dostatočnú pozornosť venoval okolnostiam, za ktorých došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom, urobenému predmetom sporu tentoraz (najmä tomu, že šlo o v poradí druhý prejav vôle zamestnávateľa skončiť pracovný pomer potom, čo so skorším pokusom žalovaný neuspel), ako ani konkrétnym podmienkam výkonu pracovných povinností žalobcom pred urobením prvého pokusu s ním pracovný pomer skončiť (hoci toto malo význam takpovediac kľúčový) a napokon sa dôsledne nezaoberal ani tým, čo konkrétne sa žalovaný žalobcovi pokúsil (s následkom odmietnutia prevzatia písomnosti potvrdzovaného svedkami) doručiť.

Vo vzťahu k prvému naznačenému rozmeru problému totiž bolo nutné skôr predpokladať než vylúčiť pretrvávajúci záujem žalovaného sa žalobcu zbaviť (tzv. otázka prestíže zamestnávateľa, ktorá neúspechom v spore so zamestnancom musela byť evidentne otrasená) a popri tom prisvedčiť žalobcovi v tom, že ustálená rozhodovacia prax súdov, na ktorej záveroch ani tu nevznikol dôvod niečo meniť (o. i. odvolaním akcentované rozhodnutia vo veciach vedených Okresným súdom Trnava pod sp. zn. 10C/123/2011, resp. Krajským súdom v Trnave pod sp. zn. 10Co/73/2012) sa vyslovila v tom duchu, že pri opätovnom začleňovaní zamestnanca, úspešného v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, do pracovného procesu, je iniciatíva na zamestnávateľovi.

Ani podmienky výkonu pracovných povinností žalobcu predtým, než sa s ním žalovaný pokúsil skončiť pracovný pomer po prvý raz (ako je zrejmé, neplatne), rovnako ako otázky riadneho zdefinovania či už sídla zamestnávateľa alebo miesta výkonu prác v zhode so skutočnosťou neboli bez významu, keďže práve od ich korektného zodpovedania závisel záver o tom, či dostavenie sa žalovaného inam než do administratívnych priestorov žalovaného bolo namieste považovať za prejav svojhlavosti alebo špekulácie zo strany žalobcu, alebo za pokus započítať po úspechu v spore o neplatnosť výpovede s plnením pracovných povinností (ktorý sa z dôvodov zamestnancom nezavinených minul účinkom). V tejto súvislosti odvolací súd považuje za osobitne významné (a súdom prvého stupňa taktiež ponechané bez rozumnej odpovede) to, či žalobca po konštatovaní neplatnosti výpovede mal povinnosti podrobovať sa zdravotnej prehliadke či školeniu o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (z ktorého dôvodu žalovaný trval na dostavení sa žalobcu do kancelárskych priestorov na Továrenskej ulici a práve v odmietnutí žalobcu podriaďiť sa aj takejto požiadavke videl porušenie pracovnej disciplíny vedúce následne k snahe pracovný pomer skončiť okamžite).

Napokon ani bagatelizácia nepresností, týkajúcich sa povahy žalobcovi doručovanej a ním neprevzatej písomnosti s poukazom na nedostatok právnych znalostí osôb vypočutých v konaní ako svedkov nemusela byť opodstatnenou, keďže tým bolo vnesené nejasno do toho, či písomnosť následne opatrená podpismi zamestnancov žalovaného X. a H. bola skutočne tou, ktorú sa žalovaný pokúsil žalobcovi doručiť a či tak následky doručenia odmietnutím prevzatia mohli nastať. Toto platí bez ohľadu na nemožnosť prijatia odvolacej argumentácie žalobcu o potrebe vyhotovenia celej písomnosti za pomoci výpočtovej techniky (pri dovedení ad absurdum by to znamenalo, že ani podpisy by nemohli byť vlastnoručnými), pričom osobitnú pozornosť bolo treba venovať i otázke vierohodnosti a nestrannosti svedeckých výpovedí, podávaných osobami so statusom zamestnancov jednej zo strán sporu s trvajúcim pracovným pomerom (možné riziko, že prednesy nekonvenujúce procesným postojom zamestnávateľa môžu byť v budúcnosti svedkom na neprospech, rovnako ako opačné riziko, že prednesy podporujúce verziu zamestnávateľa môžu byť týmto naopak ocenené).

Odvolací súd tak za opísaného stavu vecí nemal (i v záujme zachovania práva účastníkov na riadny tzv. dvojinštančný proces - so všetkými jeho atribútmi vrátane práva na riadne právne odôvodnenie rozhodnutia a jeho presvedčivé zdôvodnenie) ani inú možnosť, než napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa vydaný v konaní postihnutom takýmito nedostatkami ako celok podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O. s. p. zrušiť a podľa odseku 2 rovnakého ustanovenia vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Povinnosťou súdu prvého stupňa tak v ďalšom konaní bude riadiť sa názorom odvolacieho súdu, ktorým je podľa § 226 O. s. p. viazaný, opätovne prejednať, v naznačenom smere doplniť dokazovanie, podľa § 132 O. s. p. náležite zhodnotiť výsledky celého konania a až potom opätovne rozhodnúť o veci, o trovách konania a podľa § 224 ods. 3 O. s. p. tiež o trovách tohto odvolacieho konania.

K prijatiu tohto uznesenia došlo pomerom hlasov 3 : 0, čiže jednomyseľne (čl. I § 3 ods. 9 posledná veta zákona č. 757/2004 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení).

Poučenie:

Toto uznesenie nemožno napadnúť odvolaním.