

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 7CoPr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4413203145
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 04. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Sidónia Sládečková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2014:4413203145.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sidónie Sládečkovej a členiek senátu JUDr. Eriky Madarászovej a JUDr. Márie Nagyovej, v právnej veci navrhovateľky: J. P., nar. X.X.XXXX, bytom Z. I., K. XXX, zastúpená advokátkou Mgr. Helenou Farkašovou, so sídlom Nové Zámky, Žerotínova bašta 1 proti odporkyňi: D.. O. O., V. L. so sídlom, L. XX, Z. I., D.: XXXXXXXX, o určenie neplatnosti výpovede, o odvolaní odporkyne proti rozsudku Okresného súdu Nové Zámky č. k. 5Cpr/1/2013-78 zo dňa 19. decembra 2013, takto

rozhodol:

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

Navrhovateľke nepriznáva náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa vyhovel návrhu navrhovateľky a určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou dané navrhovateľke listom odporkyne zo dňa 29.11.2012, doručené navrhovateľke dňa 31.11.2012, je neplatné. Odporkyňu zaviazal zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania v sume 203,64 eura do rúk jej právnej zástupkyňi Mgr. Heleny Farkašovej, do 3 dní po právoplatnosti rozsudku. V odôvodnení rozhodnutia súd uviedol, že navrhovateľka bola zamestnankyňou odporkyne na základe platne uzatvorenej pracovnej zmluvy zo dňa 25.3.2009 ako predavačka v novinovom stánku. Dňa 31.1.2012 odporkyňa doručila navrhovateľke na pracovisku list zo dňa 29.11.2012 označený ako ukončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 a e) Zákonníka práce s tým, že uplynutím dvojmesačnej výpovednej lehoty končí jej pracovný pomer. Ako dôvod výpovede je uvedené, že „navrhovateľka bola upozornená na závažné porušenie pracovnej disciplíny a to tým, že svojvoľne nastúpila na dovolenku v trvaní od 13. - 20.8.2012 bez súhlasu zamestnávateľa. Zároveň bola upozornená na nedostatočné plnenie svojich pracovných povinností, keďže v rámci predajných novinových stánkov dosiahla slabé výsledky“. Spolu s ukončením pracovného pomeru výpoveďou odporkyňa navrhovateľke dňa 31.11.2012 doručila aj disciplinárne opatrenie vydané odporkyňou dňa 23.11.2012 v ktorom navrhovateľku upozorňuje na závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť tým, že bez súhlasu zamestnávateľa nastúpila na dovolenku v dňoch 13. - 20. 8. 2012, čím porušila základné povinnosti zamestnanca. Zároveň ju upozornila na slabé pracovné výkony a možnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. , e) Zákonníka práce. Navrhovateľka prípisom zo dňa 2.1.2013 , doručeným odporkyňi dňa 28.1.2013 jej oznámila, že ukončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na tom, aby ju odporkyňa naďalej zamestnávala. Odporkyňa reagovala tak, že navrhovateľku vyzvala, aby jej oznámila, prečo považuje výpoveď za neplatnú. Následne odporkyňa listom zo dňa 11.3.2013 , doručeným navrhovateľke dňa 17.4.2013 jej oznámila, že po preskúmaní výpovede zo dňa 29.11.2012 zistila, že obsahuje formálne nedostatky v tom, že je v nej nesprávne uvedený dátum neospravedlnenej absencie v práci 13.-20.8.2012 namiesto správneho dátumu 16.-20.7.2012. Zároveň uviedla, že napriek tomu, že navrhovateľka porušila pracovnú disciplínu, netrvá na výpovedi

zo dňa 29.11.2012. Z dochádzkového formulára zamestnancov súd zistil, že navrhovateľka v mesiaci august 2012 žiadnu dovolenku nečerpala, ale si čerpala dovolenku v mesiaci júl 2012 a to v čase od 9.7.2012 do 20.7.2012, kedy bolo zabezpečené aj jej zastupovanie inou osobou. Z výplatnej pásky za mesiac júl 2012 vystavenej odporkyňou vyplýva, že za mesiac júl odporkyňa vyplatila navrhovateľke náhradu mzdy za dovolenku v rozsahu 80 hodín., čo nesporne vyplýva z dochádzkového formulára a výplatnej pásky vystavenej odporkyňou. Súd mal za to, že výpovedný dôvod, ktorý uviedla odporkyňa v ukončení pracovného pomeru výpoveďou nie je daný. I keď následne odporkyňa prípisom zo dňa 11.3.2013 zaslala navrhovateľke opravu zjavnej nesprávnosti dôvodu výpovede (dátum kedy sa mala dopustiť porušenia pracovnej disciplíny) s tým, že na výpovedi netrvá, nemožno tento jej prejav hodnotiť ako „odvolanie výpovede“, pretože výpoveď mohla odvolať len so súhlasom navrhovateľky a v konaní nebolo preukázané, že by navrhovateľka takýto súhlas dala. Taktiež neobstojí výpovedný dôvod uvedený vo výpovedi týkajúci sa neuspokojivých pracovných povinností zo strany navrhovateľky, pretože takéto disciplinárne opatrenie bolo síce urobené dňa 23.11.2012 ale bolo doručené zároveň so skončením pracovného pomeru, čo vylučuje, aby navrhovateľke bola poskytnutá primeraná lehota na odstránenie nedostatkov. Až v prípade ak by navrhovateľka v primeranej lehote nedostatky neodstránila, bolo by na mieste naplnenie skutkovej podstaty uvedeného výpovedného dôvodu. Súd prvého stupňa svoje rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami § 61 ods. 1, 4, § 63 ods. 1 písm. d), bod 4 a), e) a § 77 Zákonníka práce a vzhľadom na vykonané dokazovanie prijal záver, že výpoveď je neplatná z dôvodu nepreukázania porušenia pracovných povinností navrhovateľkou v dňoch 13. až 20.8.2012 tým, že čerpala dovolenku bez súhlasu zamestnávateľa. V konaní úspešnej navrhovateľke súd podľa § 142 odsek 1 OSP priznal náhradu trov konania pozostávajúcich z trov právneho zastúpenia advokátkou podľa § 11 odsek 1, § 14 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, za 3 úkony právnej služby (prevzatie a príprava zastúpenia , písomné podanie na súd, účasť na pojednávaní dňa 19.12.2013), jeden úkon v hodnote 60,07 eura a k tomu režijný paušál v sume 7,81 eura, spolu 203,64 eura.

Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote odvolanie odporkyňa, ktorá navrhla, aby odvolací súd zrušil napadnutý rozsudok a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V dôvodoch uviedla, že rozhodnutie súdu prvého stupňa pokladá za nesprávne z dôvodu, že súd sa nezaoberal skúmaním naliehavého právneho záujmu navrhovateľky na danom určení v súlade s § 80 písm. c) OSP ako základnej podmienky konania, ktorého absenciu namietala už v konaní pred súdom prvého stupňa a súd ho v rozsudku ani nespomenul. V tejto súvislosti poukázala na platnú judikatúru týkajúcu sa otázky naliehavého právneho záujmu v zmysle ust. § 80 písm. b), c) OSP. Uviedla, že dochádzkový formulár, ktorý navrhovateľka predložila ako dôkaz je len papier, ktorý si sama vyplnila so sledovaním vlastného záujmu a opečiatkovala firemnou pečiatkou, ktorú majú zamestnanci k dispozícii. Podľa jej názoru tento dokument nemá žiadnu právnu relevanciu, neobsahuje žiaden podpis ani potvrdenie vedúcou pracovníčkou o jeho správnosti. Pravda je taká, že navrhovateľka mala schválenú a podpísanú dovolenku v trvaní 5 pracovných dní, ktorú si aj čerpala, ale pred jej skončením telefonicky kontaktovala vedúcu pracovníčku a požiadala o ďalších 5 pracovných dní, ktoré jej po konzultácii s odporkyňou ako so zamestnávateľom schválené neboli, nakoľko na dovolenku mala už nastúpiť iná pracovníčka. To, že bolo počas neospravedlnenej neprítomnosti navrhovateľky v práci zabezpečené zastupovanie inou zamestnankyňou, nie je žiaden dôkaz o schválení jej dovolenky. To, že vo výpovedi bol nesprávne uvedený dátum bolo a je iba formálnou chybou v písaní, nespochybňuje to však skutočnosť, že navrhovateľka závažne porušila pracovnú disciplínu neospravedlnenou absenciou na pracovisku v mesiaci júl 2012. Vzhľadom na formálnu chybu v písaní výpovede a rigiditu Zákonníka práce poslala list navrhovateľke, v ktorom opravila zjavnú chybu v písaní a zároveň uviedla, že na ukončení pracovného pomeru netrvá. Je toho názoru, že v danom prípade bola splnená podmienka predpokladaná ustanovením § 61 ods. 4 Zákonníka práce a prišlo k obojstrannému písomnému konsenzu navrhovateľky a odporkyne o odvolaní výpovede. Neplatnosť výpovede nebola medzi nimi sporná, preto považuje žalobu za nedôvodnú. Ku skončeniu pracovného pomeru nakoniec prišlo následne na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré dala navrhovateľke dňa 30.4.2013.

K odvolaniu odporkyne sa písomne vyjadrila navrhovateľka, ktorá navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil. Vo svojom vyjadrení uviedla, že počas celého konania nedala písomný súhlas na odvolanie výpovede. Skutočnosť, že listom zo dňa 02.01.2013 odporkyňa oznámila, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnávala, nie je písomným súhlasom na odvolanie

výpovede, ako to predpokladá ust. § 61 ods. 4 Zákonníka práce. Odporkyňa sama si bola vedomá chyby vo výpovedi z pracovného pomeru a preto na nej netrvala.

Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania odporkyne (§ 212 ods. 1 OSP) a viazaný skutkovým stavom zisteným súdom prvého stupňa (§ 213 ods. 1 OSP), prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP, s verejným vyhlásením rozsudku pri splnení si povinnosti upravenej v ust. § 156 ods. 3 OSP a po prejednaní veci dospel k záveru, že rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny a preto ho podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

V prejednávanej veci podľa názoru odvolacieho súdu súd prvého stupňa správne zistil skutkový stav a z takto zisteného skutkového stavu urobil aj správny právny záver a svoje rozhodnutie aj správne odôvodnil. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, a preto poukazom na ust. § 219 ods. 2 OSP sa v odôvodnení tohto rozhodnutia obmedzil iba na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, bez toho aby odvolací súd tieto dôvody opakoval.

Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd dopĺňa, že odporkyňa dala navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru dňa 29.11.2012 doručenú navrhovateľke 31.11.2012 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. a písm. e) Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. (v tom čase účinnom). Z uvedeného vyplýva, že išlo o kumuláciu dvoch výpovedných dôvodov súčasne, čo Zákonník práce nevylučuje, ale každý z nich je potrebné skúmať osobitne. Prvým výpovedným dôvodom bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala navrhovateľka dopustiť absenciou na pracovisku v dňoch 13. až 20.8.2012 tým, že svojvoľne nastúpila na dovolenku bez súhlasu zamestnávateľa (výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP) a druhý dôvod výpovede spočíval v neuspokojivom plnení pracovných povinností, hoci mala byť v posledných šiestich mesiacoch zamestnávateľom písomne vyzvaná na odstránenie nedostatkov a navrhovateľka ich v primeranom čase neodstránila (výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. ZP). Po doručení výpovede písomným podaním zo dňa 2.1.2013 navrhovateľka odporkyňu oznámila, že nesúhlasí s výpoveďou a že trvá na tom, aby ju ďalej podľa pracovnej zmluvy zamestnávala. Následne dňa 14.2.2013 podala na súde žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou v súlade s § 77 Zákonníka práce, t.j. v lehote dvoch mesiacov odo dňa keď sa pracovný pomer mal výpoveďou skončiť (31.1.2013).

Odporkyňa tvrdila, že odvolala výpoveď, ktorú dala navrhovateľke a preto na určení neplatnosti výpovede nemôže mať navrhovateľka naliehavý právny záujem (§ 80 písm. c) OSP). Odvolací súd sa stotožňuje s názorom súdu prvého stupňa, že k platnému odvolaniu výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 4 ZP nedošlo, pretože po doručení výpovede sa nielen na jej odvolanie ale i na súhlas s takýmto odvolaním vyžaduje písomná forma a tá v tomto prípade zo strany navrhovateľky nebola daná. Odporkyňa odvolala svoju výpoveď písomne listom zo dňa 11.3.2013, čo je po doručení výpovede, na čo jej navrhovateľka písomne neodpovedala a bolo to v čase, keď už prebiehal tento súdny spor, navrhovateľka totiž podala návrh na súd o neplatnosť výpovede dňa 14.2.2013. Súhlas druhého účastníka s odvolaním výpovede nie je potrebný iba vtedy, ak k odvolaniu výpovede dôjde ešte pred doručením výpovede, t.j. v čase, keď ešte nenastanú účinky výpovede, čo nie je tento prípad.

Potom bolo potrebné zaoberať sa platnosťou výpovede, ktorú dala odporkyňa navrhovateľke a ktorej neplatnosti sa navrhovateľka podanou žalobou domáhala. Výpoveď musí spĺňať formálne predpoklady, ktorými je prejav vôle vyjadrený písomnou formou, doručenie druhému účastníkovi a skutkové vymedzenie dôvodu výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, ktorý nemožno dodatočne meniť. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu (§ 61 ods. 1,2 ZP). V prejednávanej veci bola dodržaná písomná forma výpovede aj jej doručenie druhému účastníkovi, no nebolo dodržané skutkové vymedzenie dôvodu výpovede, pretože vo výpovedi bolo nesprávne uvedené obdobie, kedy malo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny navrhovateľkou, čo malo byť jedným z výpovedných dôvodov. V konaní bolo preukázané a nespochybňovala to ani odporkyňa, že v mesiaci august 2012 navrhovateľka nečerpala dovolenku, preto nemohlo dôjsť ku skutku uvedenému vo výpovedi (tento skutok sa stal v mesiaci júl 2012), preto správne súd prvého stupňa určil,

že výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľkou čerpaním dovolenky bez súhlasu zamestnávateľa v dňoch 13. až 20.8.2012, je neplatná. Pokiaľ ide o druhý dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP, podľa ktorého môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď ak zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil, tiež nebol dôvodný, pretože nebolo preukázané, že odporkyňa navrhovateľku písomne v posledných šiestich mesiacoch vyzvala na odstránenie nedostatkov a že ich navrhovateľka neodstránila, ako to konštatoval aj súd prvého stupňa.

K námietke odporkyni uvedenej v odvolaní, že navrhovateľka nepreukázala naliehavý právny záujem podľa § 80 písm. c) OSP na žalobe o určení neplatnosti výpovede, čím sa súd prvého stupňa ani nezaoberal, odvolací súd dodáva, že pokiaľ ide o žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru, neprichádza do úvahy skúmanie naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti právneho úkonu, ako je to inak podľa ust. § 80 písm. c) OSP, ak pracovný pomer rozviaže účastník pracovného pomeru. Iba v prípade, ak by pracovný pomer rozviazal niekto, kto nebol účastníkom tohto právneho vzťahu, môže sa zamestnanec žalobou podľa § 80 písm. c) OSP domáhať, určenia, že toto rozviazanie pracovného pomeru je neplatné, ak má na takomto určení naliehavý právny záujem (viď Právni rozhledy č. 10/1999 - rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 487/1999). Odvolací súd zdôrazňuje, že ak chce zamestnanec alebo zamestnávateľ zabrániť tomu, aby nastali účinky vyplývajúce z rozviazania pracovného pomeru, musí na súd podať v lehote dvoch mesiacov (§ 77 ZP) žalobu o určení, že právny úkon o skončení pracovného pomeru je neplatný. Ak by takúto žalobu nepodal, pracovný pomer by sa skončil podľa tohto právneho úkonu, aj keby išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru (viď R 75/1977). Keďže účastník môže neplatnosť výpovede uplatniť na súde v zmysle § 77 Zákonníka práce a toto oprávnenie vyplýva priamo zo zákona, súd už neskúma naliehavý právny záujem v zmysle ust. § 80 písm. c) OSP (k takémuto právnomu záveru dospel najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo 306/2008, 1 Cdo/60/2012). Rozhodovacia prax súdov je jednotná aj v otázke nevyhnutnosti súdneho rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Absencia kladného rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo niektorým zo spôsobov, vypočítaných v ustanovení § 59 ods. 1 Zákonníka práce, spôsobuje, že aj neplatný právny úkon spôsobuje zánik pracovného pomeru (porovnaj 1Cdo 193/2005, 3Cdo 147/2008). Ak by sa navrhovateľka nedomáhala neplatnosti výpovede, jej pracovný pomer by skončil uplynutím výpovednej doby.

Z uvedeného je potom možné ustáliť záver, že navrhovateľka aj v prípade, ak by nebola prejavil záujem naďalej u odporkyni pracovať (čo však nie je tento prípad, pretože trvala na ďalšom zamestnávaní) by mala vždy naliehavý právny záujem na určení neplatnosti výpovede, pretože ku skočeniu jej pracovného pomeru odvolaním výpovede nedošlo (chýbal písomný súhlas navrhovateľky) a tento právny záujem na neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyplýva priamo z ust. § 77 ZP, preto ho súd nemusí skúmať v zmysle ust. § 80 písm. c) OSP. Námietka odporkyne uvedená v odvolaní týkajúca sa nepreukázania naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti výpovede, je z tohto hľadiska právne bezvýznamná.

V odvolacom konaní úspešnej navrhovateľke vzniklo právo na náhradu trov konania podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 OSP, avšak odvolací súd jej náhradu trov nepriznal, pretože si ich v zmysle ust. § 151 ods. 1 veta prvá OSP neuplatnila.

Rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.