

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 5CoPr/7/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3519201216
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 10. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erika Zajacová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2022:3519201216.2

Rozhodnutie

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Zajacovej a sudcov JUDr. Márie Vrtochovej a JUDr. Denisa Vékonyho v právnej veci žalobkyne Mgr. V. M., bytom H., V. č. XXX/X, právne zastúpená JUDr. Jánom Legerským, advokátom so sídlom nám. sv. Anny 25, Trenčín, proti žalovanému: Stredná odborná škola strojnícka, Partizánska cesta č. 76, Bánovce nad Bebravou, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 16.02.2022, č.k. 7Cpr/16/2019-148, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalobca **m á** nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalovanému v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie výrokom I. určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalobkyni zo strany žalovaného listom zn. SOŠ/53/20218 zo dňa 21.11.2018 je neplatné. Výrokom II. zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 25.843,64 eur netto za obdobie od 01.03.2019 do 31.07.2021, do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Výrokom III. priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

2. Súd prvej inštancie po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 1, 2, 3, 5, 7, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2, § 64 ods. 1, § 74, § 76 ods. 1 písm. b/, § 77, § 79 ods. 1, 2, § 240 ods. 9, 10 Zákonníka práce. Na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu vo veci súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná, pretože výpoveď daná žalobkyni žalovaným listinou zo dňa 21.11.2018, ktorá jej bola osobne doručená 21.11.2018 je neplatná. Súd predovšetkým skúmal, či bola žaloba v zmysle § 77 Zákonníka práce podaná včas z dôvodu, že žalovaný vzniesol námietku premlčania uplatnenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, nakoľko ako uviedol, v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.07.2018, ktoré žalobkyňa prevzala 02.08.2018 došlo k premlčaniu nároku dňa 31.01.2019 s prihliadnutím na tú skutočnosť, že 3-mesačná výpovedná doba začala plynúť 01.09.2018 a uplynula 30.11.2018. Súd predovšetkým uvádza, že žalobkyňa sa nedomáhala určenia, že výpoveď daná listom zo dňa 11.07.2018 je neplatná a ani nároku na priznania mzdy z tohto úkonu žalovaného. Žalobkyňa žiadala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 21.11.2018 je neplatné a zároveň priznania náhrady mzdy v súvislosti s touto výpoveďou. Žalovaný na pojednávaní sám uviedol, že považuje skoršiu výpoveď zo dňa 11.07.2018 za neplatnú z dôvodu, že bola daná počas práceneschopnosti žalobkyne (§ 64 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). Táto skutočnosť bola pre obe strany nesporná. Zároveň treba zdôrazniť, že žalovaný dal žalobkyni druhú výpoveď dňa 21.11.2018, ktorá jej bola doručená toho istého dňa, čím de facto sám uznal, že skoršou výpoveďou doručenou žalobkyni v rozpore s ust. § 64 ods. 1 písm. a/ nemohlo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru. Žalobkyňu po skončení práceneschopnosti a jej nástupu do práce 02.11.2018 ďalej zamestnával, vyplácal jej mzdu za prácu určenú platovým dekrétom, čím svojím vlastným konaním uznal nezákonnosť skoršej výpovede a takýto

prejav zavŕšil opätovným daním výpovede žalobkyne zo dňa 21.11.2018. Z týchto dôvodov sú tvrdenia žalovaného o premlčaní uplatneného nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru nesprávne a neopodstatnené. Žalobkyne bola výpoveď, ktorá je predmetom sporu doručená dňa 21.11.2018, výpovedná doba jej začala plynúť 01.12.2018 a uplynula 28.02.2019. Neplatnosť skotčenia pracovného pomeru môže byť uplatnená na súde, najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Žalobkyňa podala žalobu na súde dňa 25.04.2019, teda bola podaná v 2-mesačnej hmotnoprávnej prekluzívnej lehote.

3. Zo strany žalobkyne boli namietané viaceré dôvody neplatnosti výpovede. Z ustanovení § 240 ods. 9, 10 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že členovi príslušného odborového orgánu zamestnávať môže dať výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní, keď o to zamestnávateľ požiadal, pričom zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, tak výpoveď zo strany zamestnávateľa je z tohto dôvodu neplatná. V tejto veci bolo preukázané, že vo vzťahu k žalobkyne, ktorá bola predsedníčkou a zároveň členkou príslušného odborového orgánu, žalovaný požiadal o udelenie predchádzajúceho súhlasu k výpovedi listinou zo dňa 18.06.2018. Žalovaný dňa 03.07.2018 prevzal vyjadrenie k výpovedi člena výboru, kedy tento súhlas s výpoveďou neudelil. Pred daním neskoršej výpovede dňa 21.11.2018, od ktorej je odvodzovaný uplatnený žalobný nárok žalobkyne, žalovaný o udelenie takéhoto predchádzajúceho súhlasu vôbec nepožiadaval. Preto bolo jednoznačne preukázané, že listom zo dňa 02.07.2018, doručeného žalovanému dňa 03.07.2018 bolo žalovanému oznámené, že navrhovaná výpoveď pre žalobkyňu bola prerokovaná a že odborový orgán súhlas s výpoveďou neudeluje. Udelením súhlasu odborového orgánu k výpovedi v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce vôbec nedošlo. Žalovaný o udelenie takéhoto súhlasu požiadal len vo vzťahu k skoršej výpovedi, kedy príslušný odborový orgán takýto súhlas výslovne neudelil. Z ust. § 240 ods. 10 Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď zo strany zamestnávateľa by bola neplatná vtedy, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa ods. 9 a zároveň z tohto ustanovenia vyplýva, že oprávnenie súdu posúdiť za platnú aj takúto výpoveď, ku ktorej nebol udelený súhlas zástupcov zamestnancov vtedy, ak v spore podľa § 75 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Žalovaný však pred podaním výpovede vôbec nepožiadaval príslušný odborový orgán na udelenie súhlasu k tejto výpovedi, z čoho vyplýva, že súd ani nemôže vo vzťahu k takejto výpovedi v tomto spore zisťovať, či je možné, alebo nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Rovnako ani poukaz na rozhodnutie NS SR v tejto veci nie je opodstatnený, nakoľko v prípade zamestnanca, ktorý je členom odborového orgánu zákon ustanovuje prísnejšie pravidlá a ak je limitovaná použiteľnosť predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou len do dvoch mesiacov od jeho udelenia, tak podľa žalobkyne rovnako aj neudelenie súhlasu po uplynutí dvoch mesiacov už nemôže mať žiadnu relevanciu. Ak sa zamestnávateľ opätovne sa rozhodne pristúpiť k daniu výpovede zamestnancovi po uplynutí takejto lehoty, tak je jeho povinnosťou opätovne odborový orgán o udelenie súhlasu požiadať a o to viac, že ku skôr podanej výpovedi súhlas udelený výslovne nebol. Táto hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede splnená nebola a preto je posudzovaná výpoveď neplatná. Súd tiež poukázal na výpoveď samotnej riaditeľky žalovaného, ktorá na pojednávaní uviedla, že nakoľko do dnešného dňa nebol od žiadnej odborovej organizácie udelený súhlas, predpokladali a očakávali opäť nesúhlas a preto ako uviedla, odborový orgán nikdy nedal súhlas, keď išlo o výpoveď, ak išlo o člena odborovej organizácie. Mali zato, že tentokrát by dostali nesúhlas. Žalovaný teda sám uviedol, že odborovú organizáciu ani požiadali o udelenie súhlasu z dôvodu, že by ho nedostali. Takéto konanie žalovaného je v hrubom rozpore so zákonnou povinnosťou ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce a preto na výpoveď zo dňa 21.11.2018 sa nemôže vzťahovať ust. § 240 ods. 10 ZP (za podkočiarkou), nakoľko o súhlas v súvislosti s touto neskoršou výpoveďou žalovaný ani nepožiadaval.

4. Žalobkyňa si ďalej uplatnila nárok na náhradu mzdy vo výške 891,16 eur, čo je priemerná čistá mesačná mzda, pričom žalovaný takto uplatnenú výšku nepoprel, naopak, táto skutočnosť bola pre obe strany nesporná. Preto súd pre tento účel vychádzal z tejto sumy ako priemernej výšky náhrady mzdy. Žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy uplatnila od 01.03.2019 do 31.07.2021, nakoľko od 01.08.2021 jej bol priznaný starobný dôchodok. Súd preto priznal žalobkyne náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za 29 mesiacov po 891,16 eur, čo činí spolu 25.843,64 eur. Súd po zhodnotení všetkých okolností prípadu nezistil, že by nárok žalobkyne bol uplatnený v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko ak sa tento domáha svojho práva, nemôže ísť o konanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi zvlášť za situácie, keď žalobkyňa ako zamestnanec je v pozícii slabšej strany a prvotné porušenie práva, neplatnú výpoveď spôsobil sám zamestnávateľ. Z týchto dôvodov súd neuplatnil moderačné právo podľa

§ 79 ods. 2 Zákonníka práce a nevyhovel žiadosti žalovaného o nepriznanie mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne jej zníženie.

5. O trovách konania bolo rozhodnuté podľa § 255 ods. 1 v spojitosti s § 262 ods. 1 CSP tak, že úspešnej žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

6. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, ktorý žiadal, aby krajský súd ako súd odvolací napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, prípadne zmenil a žalobu ako nedôvodnú zamietol. Žalovaný v odvolaní v prvom rade namietal tú skutočnosť, že v rozpore s ust. § 110 CSP bol rozsudok doručený len žalovanej a nie zástupcovi so splnomocnením na celé konanie, poukázal pritom na nález Ústavného súdu I. ÚS 548/2015. Namietal, že súd rozhodol v prospech žalobcu z dôvodov uvádzaných v bodoch 39. až 41. odôvodnenia rozsudku. V bode 39. súd konštatoval, že žaloba bola podaná v 2-mesačnej hmotnoprávnej lehote, čo strany konania nepovažovali za sporné. V bode 40. konštatoval, že konanie žalovaného je v rozpore s ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Z hľadiska povinnosti prerokovať výpoveď zamestnávateľa vopred je potrebné uviesť, že hmotnoprávna podmienka v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak odborový orgán prerokuje výpoveď než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejavil vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola výpoveď takto vopred prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje tak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede, teda prerokovaním zástupcami zamestnancov. Ak zamestnávateľ v čase od prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov do prejavenia vôle voči zamestnancovi chce v porovnaní už s prerokovanou výpoveďou zmeniť výpovedný dôvod, musí výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ods. 1 Zákonníka práce. Pokiaľ však k takýmto zmenám nedôjde, nevyžaduje sa nové prerokovanie výpovede, ak ním uplatnený výpovedný dôvod už prerokovaný bol. Poukázal na rozhodnutie NS SR, v ktorom sa konštatuje, že pokiaľ bola výpoveď vopred prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje tak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede. Žalovaný mal zato, že rozhodnutie súdu o samotnej podstate nároku je arbitrárne, nepreskúmateľné a svojvoľné. V bode 41. sa konštatuje stručne o výške priznanej náhrady mzdy s tým, že súd nenachádza dôvody na využitie moderačného práva. Žalovaná v konaní zmenila názor a potvrdila, že pre žalovaného ďalej nechce pracovať. S poukazom na vyjadrenie žalovanej, tak pracovný pomer žalobkyni skončil uplynutím výpovednej doby a súd tak podľa názoru žalovaného v rozpore s § 79 ods. 4 písm. a/ Zákonníka práce priznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobie presahujúce trvanie pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené už len na okraj si žalovaný dovoľuje poukázať, akým spôsobom sa súd vysporiadal so žiadosťou žalovaného o moderačné právo v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Súd po zhodnotení všetkých okolností prípadu nezistil, že by nárok žalobkyni bol uplatnený v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko ak sa niekto domáha svojho práva, nemôže ísť o konanie v rozpore s dobrými mravmi, preto súd neuplatnil moderačné právo. Žalovaný tak mal opätovne zato, že rozhodnutie súdu o priznanie akejkoľvek výšky nároku je arbitrárne a svojvoľné. Žalobkyňa na súde vypovedala, že dospela k rozhodnutiu viac nepracovať pre žalovaného na jar v roku 2020 po vypuknutí corona krízy v marci 2020 teda, po cca. 13 mesiacov od skončenia pracovného pomeru, čo priam odôvodňuje vzhľadom na takúto jej výpoveď využitie moderačného práva.

7. K podanému odvolaniu sa písomne vyjadrila žalobkyňa, ktorá uviedla, že žiada rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Poukázala na tú skutočnosť, že žalovaný v podanom odvolaní uplatnil odvolacieho dôvody upravené v § 365 ods. 1 písm. f/ až h/ CSP. Žalovaný poukazuje na právne závery vyplývajúce z rozsudku NS SR, sp.zn. 3Cdo/192/2007. Okrem toho žalovaný vytýka súdu prvej inštancie neakceptovanie návrhu na zníženie náhrady mzdy v rámci moderačného práva súd v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa považuje napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu za vecne správny a zákonný. Pokiaľ ide o odvolaciu námietku žalovaného s poukazom na právne závery vyplývajúce z rozsudku NS SR, sp.zn. 3Cdo/192/2007, táto nemôže mať žiadne opodstatnenie. Žalobkyňa svoje tvrdenia o jednom z viacerých dôvodov neplatnosti výpovede odvodila od nesplnenia samotnej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede vyplývajúce z § 240 ods. 9 a 10 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce. Z týchto zákonných ustanovení vyplýva, že členovi odborového orgánu zamestnávateľ môže dať výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom zástupcom zamestnancom, za ktorý sa považuje aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal, pričom zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia a ak zástupcovia

zamestnancov odmietli udeliť súhlas, tak výpoveď zo strany zamestnávateľa je z tohto dôvodu neplatná. V tejto veci bolo preukázané, že vo vzťahu k žalobkyni, ktorá bola predsedníčkou a zároveň členkou príslušného odborového orgánu, žalovaný požiadal o udelenie súhlasu k výpovedi len pred daním skoršej výpovede zo dňa 11.07.2018. Pred daním neskoršej výpovede, ktorej sa uplatnený žalobný nárok týka, o udelenie takéhoto súhlasu už vôbec nepožiadaval. Zároveň bolo preukázané, že na podklade žiadosti žalovaného o udelenie súhlasu pred podaním skoršej výpovede bolo listom príslušného odborového orgánu zo dňa 02.07.2018 žalovanému oznámené, že navrhovaná výpoveď pre žalobkyňu bola prerokovaná a že odborový orgán súhlas s výpoveďou neudeluje. Takýto list obsahoval aj podrobné odôvodnenie postupu príslušného odborového orgánu. Z rozsudku najvyššieho súdu tak vyplýva, že právna argumentácia k posudzovanej otázke je nesprávna. Právne závery týkajúce sa tohto súdneho rozhodnutia nie sú na posudzovanú vec aplikovateľné. V tejto veci je totiž zrejmé, že žalobkyňa členkou a predsedníčkou príslušného odborového orgánu a v jej prípade nebolo podmienkou platnosti výpovede len jej predchádzajúce prerokovanie príslušným odborovým orgánom v zmysle § 74 Zákonníka práce, ale udelenie takéhoto súhlasu k výpovedi v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce k čomu vôbec nedošlo. Ak pred daním skoršej výpovede zo dňa 11.07.2018 odborový orgán súhlas k výpovedi neudelil a žalovaný pred ním s odstupom viac ako štyroch mesiacov vôbec príslušný odborový orgán o udelenie súhlasu nepožiadaval, postupoval v hrubom rozpore s ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Z ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce potom vyplýva, že právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov je neplatný, len ako to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Výpoveď zo strany zamestnávateľa by bola neplatná vtedy v zmysle § 240 ods. 10 Zákonníka práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa ods. 9 a zároveň z tohto ustanovenia vyplýva oprávnenie súdu posúdiť za platnú aj takú výpoveď, ku ktorej nebol udelený súhlas zamestnancov vtedy, ak v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. V tejto veci však podľa žalobkyne bolo preukázané, že žalovaný pred daním tejto výpovede nepožiadaval príslušný odborový orgán o udelenie súhlasu k takejto výpovedi, čo znamená, že súd ani potom nemohol vo vzťahu k takejto výpovedi v tomto konaní zisťovať, či je možné alebo nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Súd prvej inštancie túto skutočnosť správne zistil a správne vyhodnotil námietky žalovaného v odvolaní proti rozsudku v tejto časti nie sú opodstatnené. V prípade zamestnanca, ktorý je členom odborového orgánu zákon stanovuje prísnejšie pravidlá, ak je limitovaná použiteľnosť súhlasu odborového orgánu s výpoveďou len do dvoch mesiacov od jeho udelenia, tak rovnako aj neudelenie súhlasu po uplynutí dvoch mesiacov od jeho neudelenia, by nemohol mať žiadnu relevanciu, ak zamestnávateľ opätovne rozhodne pristúpiť k daniu výpovede zamestnancovi po uplynutí tejto lehoty. Pokiaľ id o ďalšiu odvoláciu námietku týkajúcu sa neuplatnenia moderačného práva v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aj táto je neopodstatnená. Žalobkyňa po doručení neplatnej výpovede v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámila žalovanému, že trvá natom, aby ju naďalej zamestnával a urobila tak listom zo dňa 15.02.2019, ktorý bol žalovanému doručený dňa 18.02.2019. Z tohto dôvodu sa pracovný pomer žalobkyne neskončil a žalobkyni patrila náhrada mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku od 18.02.2019 do času, keď by jej žalovaný umožnil pokračovať v práci, alebo ak by súd rozhodol o skončení pracovného pomeru. Žalobkyni bol s účinnosťou od 01.08.2021 priznaný starobný dôchodok, v dôsledku čoho pred pojednávaním pred súdom prvej inštancie dňa 03.11.2021 modifikovala uplatnený nárok v časti náhrady mzdy tak, že túto žiadala zaplatiť za obdobie od 01.03.2019 do 31.07.2021, teda do doby, keď jej vznikol nárok na starobný dôchodok. Zároveň uviedla, že vzhľadom na vznik nároku na starobný dôchodok a jeho priznanie rozhodnutím Sociálnej poisťovne zo dňa 29.09.2021 nemá záujem, aby ju žalovaný po 01.08.2021, teda po vzniku nároku na starobný dôchodok ďalej zamestnával. Takýto prejav vôle žalobkyne nemožno preto vôbec vykladať tak, ako v podanom odvolaní uvádza žalovaný, teda ako keby žalobkyňa od počiatku súhlasila s podanou výpoveďou a neurobila by oznámenie v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Nakoľko žalobkyňa od 01.08.2021 nemá záujem na zamestnávaní, pretože jej vznikol nárok na starobný dôchodok, nemá záujem od tejto doby u žalovaného pracovať a z tohto dôvodu aj sama, hoci tak nemusela urobiť, zúžila dobu, za ktorú uplatňuje nárok na náhradu mzdy. Preto žalobkyni nepochybne v súvislosti s neplatnou výpoveďou vznikol nárok na náhradu mzdy za dobu a vo výške ako jej bol priznaný súdom prvej inštancie.

8. Žalobca sa k podanému vyjadreniu ďalej písomne nevyjadril.

9. Krajský súd ako súd odvolací vec preskúmal podľa § 379 a § 380 ods. 1 CSP v rozsahu a z dôvodov odvolania žalovaného, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 CSP a contrario dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny potvrdiť podľa § 387 ods. 1

CSP, pričom v návaznosti na § 387 ods. 2 CSP sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s vecne správnym a vyčerpávajúcim odôvodnením súdu prvej inštancie, na ktoré zároveň poukazuje.

10. V prejednávanej veci ako správne uviedol súd prvej inštancie a odvolací súd sa s týmto konštatovaním v celom rozsahu stotožňuje, žalobkyňa sa podanou žalobou došla na súd dňa 30.06.2020 domáhať určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného a zároveň náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie tak v prvom rade skúmal, či žaloba bola podaná včas v zákonnej prekluzívnej lehote a zároveň, či boli splnené podmienky, ktoré Zákonník práce ukladá skôr je výpoveď daná tomu, ktorému pracovníkovi zo strany zamestnávateľa a dospel k záveru, že vzhľadom na tú skutočnosť, že žalobkyňa ako členka odborového orgánu bola chránená osobitne Zákonníkom práce tým spôsobom, že bolo potrebné skôr ako bude daná táto výpoveď prerokovaná s príslušnou odborovou organizáciou a nedostatok prerokovania tejto výpovede zakladá z hľadiska hmotnoprávneho dôvodu neplatnosť výpovede. Zároveň dospel k záveru, že žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy pri priemernej čistej mzde 891,16 eur, pričom žalovaný uplatnenú výšku nepoprel a žalobkyni tak bola priznaná náhrada za 29 mesiacov náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorá bola obmedzená dňa 31.07.2021, nakoľko od 01.08.2021 bol žalobkyni priznaný starobný dôchodok, pričom súd nezistil, že by tu bolo dôvodné uplatnenie moderačného práva zo strany súdu vo vzťahu k náhrade mzdy voči žalobkyni.

11. Žalovaný v prvom rade vo svojom odvolaní poukázal na tú skutočnosť, že rozsudok bol doručený len žalovanej a nie zástupcovi so splnomocnením na celé konanie. V prejednávanej veci je nepochybné, že žalovaná listinou zo dňa 19.01.2020 (č.l. 73) udelila poverenie pre zamestnanca úradu Trenčianskeho samosprávneho kraja Mgr. H. N. vo funkcii vedúceho oddelenia právneho správy majetku verejného obstarávania, zastupovaním žalovaného v právnej veci žalobcu Mgr. V. M. proti žalovanému o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrade mzdy, vedenej na OS Nové Mesto nad Váhom pod sp.zn. 7Cpr/16/2019. Faktom následne je, že súd prvej inštancie rozsudok vo veci samej doručoval priamo žalovanému, t.z. Strednej odbornej škole strojníckej v Bánovciach nad Bebravou a nie takto poverenému zástupcovi. Preto odvolací súd vrátil spis súdu prvej inštancie s pokynom, aby bol rozsudok doručený splnomocnenému zástupcovi žalovaného. Následne súd prvej inštancie rozsudok riadne doručil, čím bolo odstránené pochybenie v procesnom postupe súdu a odvolací súd sa tak mohol zaoberať ďalšími námietkami odvolania.

12. Žalovaný ďalej namietal bod 39. odôvodnenia rozsudku, v rámci ktorého mal zato, že súd prvej inštancie tu len skonštatoval, že žaloba bola podaná v dvojmesačnej hmotnoprávnej prekluzívnej lehote, čo strany konania nepovažovali za sporné. Toto tvrdenie nie je pravdivé, pretože súd prvej inštancie sa v bode 39. riadne zaoberal dodržaním zákonnej prekluzívnej dvojmesačnej lehoty, ktorá bola v prejednávanej veci riadne dodržaná. V prejednávanej veci je nepochybné, že žalovaný doručil žalobkyni dve výpovede. Čo sa týka prvej výpovede, táto nebola predmetom tohto sporu, pretože je nepochybné, že prvá výpoveď zo dňa 11.07.2018 bola žalobkyni doručená dňa 02.08.2018 v čase, kedy bola preukázateľne žalobkyňa práceneschopná. Túto skutočnosť si žalovaný zrejme uvedomil s tým, že žalobkyňa mu listom zo dňa 22.10.2018 oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnaní a po vyčerpaní práceneschopnosti a dovolenky, opätovne nastúpila do práce dňa 02.11.2018. Preto potom pokiaľ vychádzame z ust. § 61 ods. 4 Zákonníka práce konkrétne vyplýva, že výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne. Na druhej strane však nedostatok písomného prejavu s odvolaním výpovede nezakladá neplatnosť odvolania výpovede. Preto potom možno konštatovať, že počas plynutia výpovednej doby možno jej účinky zastaviť len odvolaním výpovede. Na platné odvolanie výpovede je potrebný súhlas s odvolaním, ak sa vyžaduje od toho, komu bola výpoveď doručená. Odvolaním výpovede ako aj súhlas výpovede Zákonník práce síce požaduje vykonať písomne, no absenciu tejto náležitosti nespája s neplatnosťou odvolania výpovede a preto ich možno urobiť ústne, prípadne konkludentne. Z tohto potom následne vyplýva, že tým, že žalobkyňa opätovne nastúpila do práce dňa 02.11.2018 a žalovaný voči tomuto námietky nemal, možno potom konštatovať, že medzi stranami sporu došlo konkludentným spôsobom k odvolaniu účinkov v poradí prvej výpovede. Následne žalovaný doručil žalobkyni v poradí druhú výpoveď dňa 21.11.2018 pre nadbytočnosť s tým, že vo výpovedi uviedol, že výpovedná doba je 3-mesačná, táto začne plynúť s účinnosťou od 01.12.2018 a skončí dňa 28.02.2019. Žalobkyňa následne listom zo dňa 15.02.2019 oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá

na ďalšom zamestnávaní a žalobkyňa podala dňa 25.04.2019 žalobu na súdu, v rámci ktorej sa domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Na základe vyššie uvedeného potom možno konštatovať, že žalobkyňa podala túto žalobu v zákonom stanovenej 2-mesačnej prekluzívnej lehote. Čo sa týka samotného pojmu lehoty a prekúzie, odvolací súd dodáva, že teória práva pojem lehota definuje ako určité časovo vymedzené obdobie, v ktorom sa môže, resp. musí vykonať určitý úkon. Takýto časový úsek je ohraničený jeho začiatkom, napr. doručením písomností a koncom uplynutím určeného času. Rozlišujeme lehoty hmotnoprávne a procesné. Lehoty hmotnoprávne sú upravené v jednotlivých predpisoch materiálneho práva, teda v hmotnoprávných predpisoch. S ich uplynutím je spojený vznik, alebo strata určitého práva oprávnenia. Tiež sa s ním spája inštitút premlčania, alebo preklúzie práva. Základným účelom inštitútu preklúzie pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky) a zároveň zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená v právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Stanovením prekluzívnej lehoty je podporená zásadou vigilantius iura scripta sunt, podľa ktorej si každý má strážiť a chrániť svoje práva ich včasným uplatnením na súde tak, aby sa mu neprekľudovali. Ďalšou podstatou hmotnoprávných lehôt, najmä tých, ktoré sú ustanovené na uplatnenie práv je to, že na zachovanie práva treba urobiť úkon tak, aby došiel buď do dispozície adresáta, alebo aby bol posledný deň lehoty podaný na súde, ak je to úkon voči súdu, prípadne, aby došiel inému orgánu, ktorý má rozhodovať o súkromnoprávnom nároku. Naproti tomu procesné lehoty sú určené na vykonanie niektorých procesných úkonov a tieto procesné lehoty sú zachované vtedy, keď podanie bolo urobené posledný deň na pošte, alebo inom orgáne, ktorý je podľa zákona povinný poštu doručovať. Na rozpoznanie hmotnoprávných lehôt od procesnoprávných slúži najmä základné rozlišovacie kritérium, podľa ktorého hmotnoprávne lehoty vyplývajú z hmotnoprávných predpisov, predovšetkým zo základných kódexov, akým je napríklad aj Zákonník práva a procesnoprávne lehoty sú upravené v procesných kódexoch. Odlíšenie hmotnoprávných a procesnoprávných lehôt je kľúčové pre posúdenie, či bol úkon urobený pre zachovanie práva, alebo nároku učený včas. Typickým príkladom prekluzívnej lehoty je lehota na podanie žaloby o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru. Po uplynutí zákonom stanovenej prekluzívnej lehoty v týchto prípadoch právo na podanie žaloby na určenie neplatnosti zaniká. Preto pokiaľ je v Zákonníku práce a to konkrétne v § 77 upravené, že zamestnanec ako aj zamestnávateľ si musia uplatniť na súde svoj nárok najneskôr v lehote do dvoch mesiacov odo dňa, keď mal pracovný pomer skončiť, jedná sa o hmotnoprávnu lehotu, u ktorej je potrebné, aby bol úkon doručený v zákonom stanovenej 2-mesačnej lehote na súd. V prejednávanej veci ako bolo vyššie konštatované s prihliadnutím na tú skutočnosť, že predmetom konania bola v poradí druhá výpoveď, kedy výpovedná doba mala uplynúť dňom 28.02.2019 a žaloba bola podaná na súde dňa 25.04.2019, je nutné konštatovať, že žaloba je podaná v zákonom stanovenej 2-mesačnej prekluzívnej lehote na súde. Preto je odôvodnenie súdu prvej inštancie v bode 39. rozsudku v plnom rozsahu vecne správne a korektné a odvolací súd sa s týmto konštatovaním o včasnosti podania žaloby v celom rozsahu stotožňuje.

13. Ďalšia odvolacia námietka spočívala zo strany žalovaného vo vzťahu k splneniu podmienky prerokovania výpovede s odborovou organizáciou, čo predstavuje hmotnoprávnu podmienku výpovede v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce, kde mal žalovaný zato, že táto hmotnoprávna podmienka bola splnená, nakoľko na posudzovaný prípad je možné použiť judikát NS SR, sp.zn. 3Cdo 192/2007, v ktorom sa konštatuje, že hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak zástupcovia zamestnancov prerokujú výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejavil vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola výpoveď vopred takto prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahu tak výpoveď ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - jej prerokovanie zástupcami zamestnancov. Nové prerokovanie výpovede sa nevyžaduje, ak ním uplatnený výpovedný dôvod už bol prerokovaný zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce a jedinou odlišnosťou listiny, ktorá obsahuje zástupcami zamestnancov prerokovanú výpoveď a listiny, ktorá obsahuje zamestnancovi danú výpoveď je rozdielny dátum vyhotovenia. Faktom je, že toto rozhodnutie by bolo použiteľné za stavu, kedy by žalobkyňa ako zamestnankyňa žalovaného nebola členkou a zároveň predsedníčkou odborovej organizácie. V tomto kontexte tak ako správne uzatvoril v bode 40. svojho odôvodnenia súd prvej inštancie a odvolací súd na tomto konštatovaní dôvod nič meniť, pre žalobkyňu platila s prihliadnutím na jej funkciu zvýšená ochrana, ktorú predpokladá ust. § 240 ods. 9 a § 240 ods. 10 Zákonníka práce. Pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k zástupcovi zamestnancov platí jednotný postup. Zákonník práce vyžaduje k výpovedi zamestnávateľa, alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov. Zákonník

práce zakotvuje fikciu, podľa ktorej, ak zástupcovia zamestnancov neodmietli udeliť zamestnávateľovi predchádzajúci súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal platí, že predchádzajúci súhlas je daný. Nečinnosť zástupcov zamestnancov spôsobí, že táto sa bude zo zákona považovať za súhlas zástupcov zamestnancov. Táto 15 dňová lehota sa počíta od prvého dňa, ktorý nasleduje po doručení žiadosti zamestnávateľa a končí sa uplynutím pätnásteho dňa. Zvýšená ochrana pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa sa vzťahuje aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zákonník práce tiež upravuje situáciu, keď príslušný zástupca zamestnancov neudelí predchádzajúci súhlas jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorý zamestnávateľ uplatní voči zástupcovi zamestnancov. V tejto súvislosti Zákonník práce zakotvuje kompetenciu príslušného súdu. Ak spor o neplatnosť skončenia pracovného, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával za predpokladu, že sú splnené ostatné podmienky výpovede, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. V takomto konaní potom musí zamestnávateľ tvrdiť a dokazovať existenciu skutočností, pre ktoré nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca naďalej zamestnával (viď- 6Cdo 273/2013). V prejednávanej veci je však nesporné a medzi účastníkmi nepochybné, že v poradí pred druhou výpoveďou žalovaného voči žalobkyni, žalovaný o takýto súhlas zo strany odborovej organizácie ani nepožiadala, a preto nebola splnená základná hmotnoprávna podmienka preto, aby mohla byť žalobkyni daná výpoveď. Čo sa týka obrany zo strany žalovaného, ktorý poukazoval na rozhodnutie 3Cdo 192/2007 ako bolo vyššie konštatované, táto obrana dôvodná nie je, pretože ust. § 240 ods. 9 veta tretia vyslovene upravuje, že zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. V tejto konkrétnej prejednávanej veci žalovanému nebol udelený súhlas zo strany odborovej organizácie, avšak to bolo dňa 11.07.2018, kedy odborový orgán súhlas k výpovedi neudelil, t.z. že lehota dvoch mesiacov vyžadovaná v citovanom ust. § 240 ods. 9 veta tretia Zákonníka práce ku dňu dania druhej výpovede, t.z. 21.11.2018 dávno uplynula.

14. Preto nie je pravdivé tvrdenie žalovaného v odvolaní, že nové prerokovanie výpovede sa nevyžaduje. Takéto nové prerokovanie výpovede by sa nevyžadovalo jedine v prípade, ak by aj v poradí druhú výpoveď stihol dať žalovaný v lehote dvoch mesiacov ako mu nebol udelený súhlas v poradí k prvej výpovedi, čo sa však nestalo. Preto bol správny postup súdu prvej inštancie, ktorý dospel k záveru, že hmotnoprávna podmienka výpovede tak ako ju vyžaduje ust. § 74 Zákonníka práce, ktoré upravuje, že ak zamestnávateľ vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov výpoveď, je takáto výpoveď, prípadne okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, čo je prejednávaný prípad.

15. Žalovaný ďalej namietal v rozsudku súdu prvej inštancie v bode 41., kde sa len stručne konštatuje, že súd nenachádza dôvody na využitie moderačného práva súdu tak, ako to predpokladá ust. § 79 ods. 4 Zákonníka práce. Poukázal na výpoveď samotnej žalobkyni, ktorá uviedla, že dospel k rozhodnutiu viac nepracovať pre žalovaného na jar v roku 2020 po vypuknutí corona krízy v marci 2020, teda cca. po trinástich mesiacoch od skončenia pracovného pomeru, čo priam odôvodňuje na takúto jej výpoveď využitie moderačného oprávnenia. Rovnako aj v tomto prípade odvolací súd považuje odvoláciu námietku za nedôvodnú. Potom ako bola doručená žalobkyni v poradí druhá výpoveď, kedy pracovný pomer mal končiť na základe tejto výpovedi dňa 28.02.2019, žalobkyňa listom zo dňa 15.02.2019 oznamuje žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú, a trvá na tom, aby ju žalovaný aj naďalej zamestnával podľa pracovnej zmluvy, ktorá bola uzavretá dňa 02.09.2004. Následne žalobkyňa podáva na súd žalobu, v rámci ktorej sa domáha určenia neplatnosti výpovede a zároveň žiada priznať náhradu mzdy za čas od 01.03.2019 do času, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci. Okrem toho žalobkyňa na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 03.11.2021 uviedla, že s prihliadnutím na tú skutočnosť, že s účinnosťou od 01.08.2021 jej bol priznaný starobný dôchodok, žiadala priznať náhradu mzdy len do 31.07.2021, čo predstavuje 26.000,- eur za 36 mesiacov s tým, že žalobkyňa už nemá záujem pracovať u žalovaného. Nie je teda pravdivé tvrdenie žalovaného v odvolaní, že žalobkyňa neprejavila záujem pracovať u žalovaného, pretože k tejto okolnosti došlo až v súvislosti s tou skutočnosťou, že žalobkyni bol priznaný s účinnosťou od 01.08.2021 starobný dôchodok. Je síce pravdou, že žalovaný v konaní namietal použitie moderačného oprávnenia, ktoré predpokladá ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, avšak ustanovenia Civilného sporového poriadku stanovujú zvýšenú ochranu v pracovnoprávnom spore pre zamestnanca a nie pre zamestnávateľa. Pokiaľ teda mal žalovaný zato, že je potrebné vykonať šetrenie vo vzťahu k moderačnému oprávneniu súdu, bolo na ňom, aby navrhol súdu dôkazy, prípadne využil svoje právo pri výsluchu žalobkyne na využitie tohto moderačného oprávnenia. Pokiaľ tak neurobil, zbavil sa tým možnosti navrhovať ďalšie dôkazy vo vzťahu k moderačnému oprávneniu súdu a v konečnom dôsledku ani v samotnom odvolaní sa žiaden návrh na doplnenie

dokazovania vo vzťahu k takémuto moderačnému oprávneniu súdu nevykonávajú. Čo sa týka námietky ohľadu nezáujmu žalobkyne pracovať naďalej u žalovaného, táto námietka bola vyvrátená obsahom spisu vo veci samej, prípadne výsluchom samotnej žalobkyne, ako aj jej postoja na správaní sa počas celého konania pred súdom prvej inštancie. Preto ani táto námietka vznesená v odvolaní, dôvodná nie je.

16. Vo zvyšku ako bolo vyššie uvedené, odvolací súd poukazuje na vecne správne a vyčerpávajúce odôvodnenie súdu prvej inštancie, s ktorým sa v celom rozsahu stotožňuje.

17. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní úspešnej žalobkyne bola priznaná náhrada trov odvolacieho konania voči žalovanému v rozsahu 100%.

18. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancie. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolania musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).