

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 2CoPr/2/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114201332  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 04. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Muránska  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2016:8114201332.1

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v právnej veci R.. R. B., nar. XX.X.XXXX, bytom B., X. XX proti žalovanému Z. M., s.r.o., XXX XX N. XXX, o zaplatenie 12.237,40 eur s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov zo dňa 11.9.2014 č. k. 9Cpr/3/2014-70 jednohlasne takto

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok a vracia vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa žalobcu zamietol a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 1.150,78 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Vykonaným dokazovaním súd prvého stupňa zistil, že obaja účastníci považujú výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal žalovaný žalobcovi za neplatnú a zároveň majú za to, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo fikciou podľa § 73 ods. 3 Zákonníka práce. Rozdiel spočíva v tom, že pokiaľ žalobca tvrdil, že na základe takejto fikcie mu patrí odstupné a finančná kompenzácia podľa pracovnej zmluvy, žalovaný tvrdil, že na základe tejto fikcie dochádza ku skončeniu pracovného pomeru dohodou bez uvedenia dôvodov, a teda nedochádza ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnávateľa, preto žalobcovi nárok patriť nemôže. Súd prvého stupňa skonštatoval, že základné východisko oboch strán týkajúce sa platnosti, či neplatnosti danej výpovede je nesprávne. Je následkom ustálenej súdnej praxe, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo iným zákonom stanoveným spôsobom je neplatné iba, ak táto neplatnosť bola určená právoplatným súdnym rozhodnutím. Rovnako je nesprávny názor účastníkov konania na to, kedy nastáva fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 79 ods. 3 Zákonníka práce. Účastníkmi konania uvádzaná fikcia podľa tohto zákonného ustanovenia sa môže uplatniť iba v prípade, ak bola súdom právoplatne určená neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa, ale zamestnanec neoznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Z uvedených záverov tak vyplýva, že v danom prípade došlo ku platnému skončeniu pracovného pomeru vo vzťahu medzi účastníkmi. Bolo ďalej potrebné riešiť, či k rozviazaniu pracovného pomeru došlo z dôvodu na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, a teda zistiť dôvod platného skončenia pracovného pomeru. Je zrejmé, že vo výpovedi došlo k písárskej chybe, kde je nesprávne uvedený ods. 1 namiesto ods. 2, avšak vzhľadom na to, že pre právnu kvalifikáciu výpovede je rozhodujúce skutkové uvedenie výpovedného dôvodu je zrejmé, že ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou došlo z dôvodu, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky uvedené v § 42 ods. 2 Zákonníka práce, teda požiadavku vymenovania do funkcie priamo podliehajúcej štatutárnemu orgánu. To vyplýva z výpovede, kde je uvedené, že došlo k odvolaniu žalobcu z funkcie generálneho riaditeľa. Pracovný pomer končí z dôvodov na strane zamestnávateľa v prípade ods. 1 § 63 písm. a/, b/, čiže buď preto, že sa ruší alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, alebo z dôvodu nadbytočnosti. Teda ide o skončenie pracovného pomeru výpoveďou z tzv. organizačných dôvodov. Ostatný dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa, vrátane straty predpokladov na výkon práce sú dôvodmi na strane zamestnanca. Potom je zrejmé, že v danom prípade nenastali podmienky

jednak na poskytnutie odstupného a neboli splnené podmienky tzv. finančnej kompenzácie podľa čl. 5.4 pracovnej zmluvy, ktorá v konečnom dôsledku by mala charakter odstupného, keďže ustanovenia o odstupnom v Zákonníku práce sú teraz dispozitívneho charakteru a umožňujú medzi zamestnancom a zamestnávateľom dohodnúť odstupné aj z iných dôvodov ako sú uvedené v Zákonníku práce a vo vyššej výške. Vzhľadom na uvedené musela byť žaloba zamietnutá a o trovách konania súd prvého stupňa rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, ktorý navrhol rozsudok zmeniť tak, aby žalobe bolo vyhovené, alternatívne navrhol rozsudok zrušiť a vrátiť vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Nesúhlasí s rozhodnutím súdu prvého stupňa, ktorý nesprávne rozhodol o uplatnenom nároku, ktorý predsa nevychádzal z neplatného skončenia pracovného pomeru. Z obsahu žaloby vyplýva, že uplatnený nárok nie je taký, ktorým by sa domáhal akéhokoľvek určenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, resp., že by sa domáhal nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce. Žalobca v konaní opakovane zdôrazňoval, že svojim prejavom vôle prijal výpoveď, ktorá svojim obsahom a rozporom so zákonom bola neplatná a netrval na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával. Zákonodarca predsa s takouto situáciou v pracovnoprávných vzťahoch priamo ráta a predvídal ju, a preto v právnom poriadku ju aj rieši. Pracovný pomer žalobcu sa skončil spôsobom prejavovým žalovaným a zákonom predpokladaným spôsobom, a to uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby dňa 31.10.2013. Žalobcom uplatnený nárok vyplýval z ust. § 76 ods. 1 Zákonníka práce a z bodu 5.4 pracovnej zmluvy. Žalobca tak neuplatňuje v konaní nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorému samozrejme musí predchádzať právoplatné súdne rozhodnutie, keď s touto úvahou súdu prvého stupňa súhlasí. Žalobca uvádza, že uplatnil nárok po výpovedi zamestnávateľa, ktorú v jej neplatnom znení vzal na vedomie s tým, že s poukazom na platné znenie Zákonníka práce netrval na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával, čo mu aj pred začatím konania oznámil. S týmto prejavom vôle predsa zákonodarca spojil jasný právna následok, z ktorého potom vyplývajú aj nároky žalobcu. Zdôrazňuje, že pracovný pomer riadne pokračoval do uplynutia zákonom stanovenej dvojmesačnej výpovednej doby. Je to zrejme zo záznamov zamestnávateľa, či evidencie Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne, ktorým bol povinný zamestnávateľ zasielať tzv. odhlášky zamestnanca. Nesprávnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, ale i v tom, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam je viditeľná najmä z ďalšieho zdôvodnenia rozsudku na strane č. 5. Súd tam priamo uvádza, že v danom prípade došlo ku platnému skončeniu pracovného pomeru. Napriek tomu sa súd prvého stupňa nezaoberal už vyhodnotením nárokov z platného skončenia pracovného pomeru, ale vyhodnocoval nad rámec mu daný zákonom administratívnu správnosť, či nesprávnosť výpovede zamestnávateľa a v tejto úvahe dokonca bez ďalšieho za účastníkov pracovnoprávného vzťahu skonštatoval, aký mal byť skutočný prejav vôle zamestnávateľa, ako ho mal žalobca ako zamestnanec pochopiť a vykladať. Následne tam uvedenou úvahou súd uzatvára, že nenastali podmienky na poskytnutie odstupného a finančnú kompenzáciu. S poukazom na obsah zdôvodnenia rozhodnutia súdu potom rozhodnutie zaťažené aj procesnou vadou. Postupom súdu sa mu odňala možnosť konať ako účastníkovi pred súdom zákonom predpokladaným spôsobom, keďže ide aj o rozhodnutie nepreskúmateľné pre vzájomnú rozpornosť a nedostatok dôvodov. Toto nedostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia potom nedáva účastníkom odpoveď na to, prečo súd rozhodol práve daným spôsobom. Odňatím možnosti sa rozumie taký nežiaduci postup súdu v prejednávanej veci, ktorým súd účastníkovi konania znemožní realizáciu tých práv, ktoré mu priznáva Občiansky súdny poriadok za účelom ochrany jeho práv a právom chránených záujmov. Vytyka tiež súdu prvého stupňa nedostatočné zdôvodnenie rozhodnutia a v zmysle týchto dôvodov navrhol žalobca podanému odvolaniu vyhovieť.

Žalovaný navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Stotožňuje sa so záverom súdu prvého stupňa, že nesprávny odkaz na zákonné ustanovenie nie je dôvodom, ktorý by robil výpoveď neplatnou. V zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce je rozhodujúce skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, v danom prípade ide o nesplnenie požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý dôvod rozhodne nie je dôvodom na strane zamestnávateľa. Žalobca naďalej svoj nárok považuje za dôvodný. V konaní ani v odvolaní nešpecifikuje dôvody prečo by tak malo byť. Nezmieňuje sa a ani nerozporuje, že by nespĺňal požiadavky vymenovania do funkcie a že by uvedené nemalo byť dôvodom na strane zamestnanca.

Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok v zmysle zásad vyjadrených v §212 ods. 1, 2 O.s.p. spolu s konaním, ktoré jeho vydaniu predchádzalo, vec prejednal bez nariadenia pojednávania (§

214 ods. 2 O.s.p.) a zistil, že odvolanie žalobcu je dôvodné, keď rozhodnutie súdu prvého stupňa je nepreskúmateľné pre absenciu dostatočných dôvodov a zároveň prvostupňový súd sa nezaoberal všetkými okolnosťami podstatnými pre správne rozhodnutie o veci.

Ako je zrejmé z vykonaného dokazovania, žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 31.1.2012 s tým, že pôsobil vo funkcii generálneho riaditeľa u zamestnávateľa s dňom nástupu do práce 1.1.2012, s dohodnutou základnou zmluvnou mzdou vo výške 3.000,- eur mesačne a pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

Žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z 8.5.2013 (doručenou žalobcovi 6.8.2013) s uvedením, že došlo k odvolaniu osoby žalobcu z funkcie generálneho riaditeľa spoločnosti žalovaného, žalovaný nemá nijaké ďalšie voľné pracovné pozície a výpoveď bola daná v súlade s § 63 ods. 1 písm. a/ bod 2 Zákonníka práce. Vo výpovedi sa konštatuje, že k ukončeniu pracovného pomeru dôjde po uplynutí dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začne plynúť 1.6.2013.

Žalobca nepodal žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a v dôsledku tohto spôsobu ukončenia pracovného pomeru žiada v tomto konaní vyplatiť odstupné podľa § 76 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a tzv. finančnú kompenzáciu vo výške 3-násobku priemernej mzdy v zmysle bodu 5.4 uzatvorenej pracovnej zmluvy.

Podľa § 42 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení platnom k 8.5.2013, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Podľa § 61 ods. 2 citovaného zákona, 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 § 63 ods. 1 písm. a/, b/ citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

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

Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných 6 mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Podľa § 76 ods. 1 citovaného zákona, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo d/, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu

prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.

Vychádzajúc z doteraz zisteného skutkového stavu odvolací súd v zhode so súdom prvého stupňa konštatuje, že nebol správny názor účastníkov konania ohľadom skončenia pracovného pomeru žalobcu v spoločnosti žalovaného dohodou v zmysle predpokladov § 79 ods. 3 Zákonníka práce. Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo iným zákonom stanoveným spôsobom je neplatné iba keď táto neplatnosť bola určená právoplatným súdnym rozhodnutím. V prípade vyslovenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru zamestnávateľom nemusí pracovný pomer ďalej pokračovať a pracovný pomer účastníkov naďalej trvá iba vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalšej zamestnával.

Takáto situácia nepochybne v prejednávanej veci nenastala. Žalobca po tom, čo žalovaný s ním ukončil pracovný pomer spornou výpoveďou nepodal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nijakým spôsobom sa nedožadoval, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, naopak ako to v konaní opakovane zdôrazňoval, akceptoval, že žalovaný danou výpoveďou s ním pracovný pomer ukončil. Za takejto situácie predpoklady ust. § 79 ods. 3 Zákonníka práce nemohli byť splnené a nemôže platiť fikcia, že pracovný pomer účastníkov sa ukončil ich dohodou.

Súd prvého stupňa však nevyhodnotil správne skutočnosť, či k rozviazaniu pracovného pomeru došlo z dôvodov na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa. Aj odvolací súd má za to, že je potrebné prihliadať na to, z akého dôvodu sa platne skončil pracovný pomer vo vzťahu medzi účastníkmi konania. Nemožno opomenúť, že bol to žalovaný, ktorý sa rozhodol ukončiť pracovný pomer so žalobcom a prípadné nezrovnalosti v obligatórne písomnej výpovedi, ktorú vyhotovil žalovaný nemôžu byť na ťarchu zamestnanca.

Dôvod uvedený v písomnej výpovedi žalovaného zamestnávateľa (§ 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce) dáva predpoklad pre nároky uplatňované žalobcom v tomto konaní. Avšak aj pri skutkovom vymedzení dôvodu výpovede je potrebné vychádzať z toho, že k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu došlo z dôvodov na strane žalovaného zamestnávateľa. Žalovaný totiž nepochybne vo výpovedi uviedol, že žalobca bol odvolaný z funkcie generálneho riaditeľa spoločnosti a žalovaný nemá voľné iné pracovné pozície. Z uvedeného potom plynie, že žalobca sa v spoločnosti žalovaného stal nadbytočným (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce), keď o nadbytočnosť zamestnanca v zmysle tohto zákonného ustanovenia ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti spočívajú v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov.

Za situácie, že súd prvého stupňa sa podstatou týchto nárokov bližšie nezaoberal, odvolací súd s poukazom na uvádzané dôvody rozsudok zrušil postupom podľa § 221 ods. 1 písm. f/ O.s.p. a vrátil vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 221 ods. 2 O.s.p.) s tým, že v novom rozhodnutí o veci sa rozhodne aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.