

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 11Cpr/2/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8721202516  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 03. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Wildeová  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2024:8721202516.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov sudkyňou JUDr. Ivetou Wildeovou v spore žalobcu: Tatranská mliekareň a. s., so sídlom Nad traťou 26, 060 01 Kežmarok, IČO: 31654363, zastúpený: JUDr. Oldrich Leinar, LL.M., advokát, so sídlom Pri zastávke 940/1, 060 01 Kežmarok, IČO: 37113801, proti žalovanej: A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom B. XX, XXX XX C., D. E., zastúpená: Mgr. Juraj Berčo, advokát, so sídlom J. Hanulu 19, 052 01 Spišská Nová Ves, IČO: 42106885, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a prísl., takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovaná má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1. Žalobca žalobou zo dňa 17.9.2021 podanou na Okresný súd Poprad, kde bola zapísaná pod sp. zn. 20Cpr/9/2021 sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru učeného žalovanou listom zo dňa 21.7.2021, ktorý mu bol doručený 23.7.2021. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaná podala z dôvodu nevyplatenia mzdy za prácu nadčas za máj 2021, s čím však žalobca nesúhlasil tvrdiac, že žalovaná za uvedený mesiac žiadnu prácu nadčas nevykonala a aj keby vykonala, podľa zaužívanej praxe mala čerpať náhradné voľno. V žalobe žalobca uviedol aj to, že na Okresnom súde Poprad už beží konanie medzi tými istými stranami na základe jeho žaloby o neplatnosť predchádzajúceho okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej listom zo dňa 4.4.2021, ktorý bol žalobcovi doručený 10.6.2021 a dané konanie je vedené pod sp. zn. 21Cpr/7/2021.

2. Žalovaná so žalobou nesúhlasila a považovala ju za nedôvodnú. Uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 21.7.2021 podala z opatrnosti, predchádzajúce okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré žalobca prevzal 10.6.2021 sa týkalo nevyplatenia náhrady za prácu nadčas vykonanú v apríli 2021. Zároveň navrhla prerušiť toto konanie do ukončenia sporu 21Cpr/7/2021.

3. Žalobca v replike uviedol, že pokiaľ pracovný pomer medzi stranami sporu skončil 10.6.2021 (teda v prípade ak súd v spore 21Cpr/7/2021 rozhodne, že prvé okamžité skončenie pracovného pomeru je platné) nie je možné platne skončiť už neexistujúci pracovný pomer a preto taktiež žiadal o prerušenie tohto konania tak ako žalovaná.

4. Okresný súd Poprad uznesením č.k. 20Cpr/9/2021-99 zo dňa 16.11.2021 konanie prerušil. Aj keď do výroku uznesenia neuviedol, že konanie prerušuje do právoplatného skončenia veci 21Cpr/7/2021, vyplýva to z odôvodnenia tohto uznesenia.

5. Po právoplatnom skončení veci 21Cpr/7/2021 na návrh žalovaného Okresný súd Poprad uznesením č.k. 20Cpr/9/2021-126 zo dňa 9.12.2022 konanie zastavil podľa § 163 ods. 2 CSP. Voči tomuto uzneseniu sa žalobca odvolal a Krajský súd v Prešove uznesením 20CoPr/3/2023-154 z 19.10.2023 napadnuté uznesenie ako nezákonné zrušil a dal pokyn vydať uznesenie o pokračovaní v konaní. Keďže vec bola z dôvodu zmeny kauzálnej príslušnosti postúpená 24.1.2024 na Okresný súd Prešov, uvedené konanie sa v súčasnosti vedie na tomto súde pod sp. zn. 11Cpr/2/2024 a súd dňa 31.1.2024 uznesením č.k. 11Cpr/2/2024-166 rozhodol o pokračovaní v tomto konaní.

6. Súd vykonal dokazovanie písomnými vyjadreniami strán, pracovnou zmluvou, okamžitým skončením pracovného pomeru z 21.7.2021, rozsudkom Okresného súdu Poprad č.k. 21Cpr/7/2021-203 a zistil tento skutkový stav:

7. Žalovaná má uzavretú písomnú pracovnú zmluvu so žalobcom dňa 29.1.2018 na funkciu mzdovej účtovníčky od dňa 1.2.2018. Pôvodne bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 31.7.2018, neskôr dodatkom z 20.7.2018 s účinnosťou od 1.8.2018 bol pracovný pomer zmenený na dobu neurčitú.

8. Listom zo dňa 21.7.2021, ktorý žalovaná adresovala žalobcovi, uplatnila okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 Zákonníka práce z dôvodu nevyplatenia mzdy za prácu nadčas, ktorú vykonala v máji 2021 v rozsahu 16 hodín. Tento list bol žalobcovi doručený 23.7.2021. V uvedenom podaní žalobkyňa uviedla aj to, že toto okamžité skončenie pracovného pomeru platí v prípade, ak by súd vyslovil neplatnosť jej predchádzajúceho okamžitého skončenia pracovného pomeru.

9. Žalovaná totiž listom zo dňa 4.4.2021 okamžite skončila pracovný pomer so žalobcom pre nevyplatenie mzdy za prácu nadčas za apríl 2021 v rozsahu 23 hodín. Tento list žalobca prevzal 10.6.2021 (čo je zhodné skutkové tvrdenie oboch strán sporu) a následne podal v zákonnej lehote žalobu o neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru, pričom konanie sa viedlo na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 21Cpr/7/2021. Súd v danom konaní dospel k záveru, že toto okamžité skončenie pracovného pomeru je platné, žaloba je nedôvodná a preto ju zamietol rozsudkom č.k. 21Cpr/7/2021-203 zo dňa 13.4.2022. Rozsudok nadobudol právoplatnosť 12.7.2022.

10. Žalovaná uplatnila okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Podľa citovaného ustanovenia zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,

11. Podľa § 70 Zákonníka 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.

12. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

13. Už zo samej podstaty okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý sa skončí dňom, ktorým je druhému účastníkovi doručené znamená, že nemôže byť právnym úkonom, ktorého platnosť je podmienená nejakou podmienkou ako v tomto prípade uviedla žalovaná v liste o okamžitom skončení pracovného pomeru, keď konštatovala, že toto okamžité skončenie pracovného pomeru je platné v prípade, ak bude predchádzajúce okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Podobne okamžité skončenie pracovného pomeru nie je možné odvolať tak ako výpoveď so súhlasom druhej strany (čo pri výpovedi umožňuje § 61 ods. 4 Zákonníka práce) potom, keď je doručené druhému

účastníkovi, keďže ako už súd uviedol, pracovný pomer sa končí okamžite jeho doručením druhému účastníkovi.

14. V danom prípade je nesporné, že v čase napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré je predmetom tejto žaloby, už pracovný pomer medzi stranami sporu neexistoval, keďže bol ukončený predchádzajúcim okamžitým skončením pracovného pomeru dňa 10.6.2021, nakoľko právoplatným rozsudkom súd žalobu žalobcu o neplatnosť daného skončenia pracovného pomeru zamietol. Žalovaná z dôvodu právnej istoty (ako to uviedla sama vo svojom vyjadrení) podala žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru listom, ktorý mu doručila 23.7.2021. V tom čase však už pracovný pomer medzi stranami sporu neexistoval, žalovaná vykonávala práce pre žalobcu už len na základe tzv. faktického pracovného pomeru, ktorým je neplatný pracovný pomer.

15. Bez ohľadu na to, či k faktickému pracovnému pomeru došlo zo zavinenia zamestnanca alebo bez jeho zavinenia, neplatný pracovný pomer je potrebné zo strany zamestnávateľa neodkladne ukončiť. Zvláštnosť skončenia faktického pracovného pomeru spočíva v tom, že ho zamestnávateľ neukončuje spôsobom aký predpokladá ustanovenie § 59 Zákonníka práce. Citované ustanovenie Zákonníka práce zakotvuje totiž spôsoby skončenia platného pracovného pomeru, ktorý nemožno použiť pre skončenie faktického t.j. neplatného pracovného pomeru. Faktický pracovný pomer má zamestnávateľ skončiť faktickým neprideľovaním práce bez potreby právneho úkonu smerujúceho k jeho skončeniu ako je zakotvený v § 59 Zákonníka práce (F. G., Zákonník práce. Komentár, 5. vydanie, vydavateľstvo SPRINT október 2007, str. 104).

16. Činnosť súdu nemá mať len akademický charakter, vždy musí existovať v čase rozhodnutia súdu právny záujem na vydaní súdneho rozhodnutia, pričom súd zdôrazňuje, že nejedná sa o naliehavý právny záujem tak ako je upravený v § 137 písm. c/ CSP alebo v zmysle predchádzajúcej právnej procesnej úpravy v § 80 písm. c/ CSP. Ak v čase napadnutého skončenia pracovného pomeru už tento pracovný pomer neexistoval, nie je potreba usporiadať právny vzťah medzi stranami sporu a teda absentuje spomínaný právny záujem na tom, aby súd rozhodol o neplatnosti napadnutého skončenia pracovného pomeru.

17. Situáciu, ktorá vznikla v tomto prípade a ktorá prinútila žalovanú dať žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru, hoci už tento právny pomer netrval, zavinil predovšetkým sám žalobca tým, že dal nedôvodne žalobu o neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom neopodstatnenosť tejto žaloby konštatoval súd vo svojom právoplatnom rozsudku. Ak by teda žalobca nedal spomínanú žalobu, nedošlo by k ďalšiemu právnomu úkonu žalovanej spočívajúcemu v poradí druhom okamžitom skončení pracovného pomeru a teda nedošlo by ani k tomuto sporu. Preto argumentácia žalobcu, že bol prinútený dať túto žalobu a že spor zavinila žalovaná tým, že dala ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru súd považuje za nenáležitú, konanie žalovanej bolo totiž logickým dôsledkom toho, že žalobca napadol na súde jej prvé okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom následne sa ukázalo, že žaloba bola podaná nedôvodne.

18. Okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré je predmetom tejto žaloby a ktoré bolo uplatnené v čase neexistujúceho pracovného pomeru je teda nulitným právnym úkonom a nespôsobuje žiadne právne účinky. Nie je preto možné vyhovieť žalobe o neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru podanej podľa § 77 Zákonníka práce, keďže základným predpokladom úspešnosti takejto žaloby je to, že medzi stranami sporu existuje pracovný pomer, ktorý má byť napadnutým právnym úkonom rozviazaný. Ak tento pracovný pomer neexistuje, žalobcovi nemôže byť poskytnutá právna ochrana podľa § 77 Zákonníka práce. K totožnému právnomu záveru dospel aj Najvyšší súd ČR, ktorým síce tento súd nie je viazaný, ale plne si osvojil jeho závery. Ide o rozsudok 21Cdo/2137/2005 zo dňa 27.9.2006, ktorý vychádzal z obsahovo totožnej právnej úpravy v § 64 Zákonníka práce, ktorá je totožná so slovenskou právnou úpravou v § 77 Zákonníka práce. Na tento rozsudok súd upozornil aj právneho zástupcu žalobcu vrátane inej procesnej úpravy v súvislosti s § 137 písm. d/ CSP, ale zrejme toto upozornenie a s výzvou na späťvzatie žaloby nebolo správne pochopené. Najvyšší súd ČR totiž v citovanom rozsudku okrem už uvedeného záveru uviedol, že žalobu o neplatnosť skončenia faktického (neexistujúceho) pracovného pomeru je potrebné posúdiť podľa § 80 písm. c/ CSP (toto ustanovenie však už v slovenskom právnom poriadku neplatí) a uviedol žalobca má naliehavý právny záujem, ale len v zmysle § 80 písm. c/ OSP domáhať sa neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V slovenskej právnej úprave však zákon pripúšťa podanie žaloby o neplatnosť právneho úkonu (ktorým je aj žaloba o neplatnosť

okamžitého skončenia pracovného pomeru) len podľa § 137 písm. d/ CSP a teda len vtedy, ak takáto žaloba je upravená v konkrétnom právnom predpise, ako je napr. § 77 Zákonníka práce. Ten však, ako už súd uviedol, nie je možné aplikovať pre tento prípad. Pokiaľ ide o žalobu, ktorej prípustnosť je upravená v § 137 písm. c/ CSP, tá sa netýka žaloby o neplatnosť právneho úkonu, ale umožňuje sa domáhať len určenia, že tu nejaké právo je alebo nie je.

19. K podobnému záveru ako bol vyslovený v rozsudku Najvyššieho súdu ČR 21Cdo/2137/2005 dospel aj Najvyšší súd ČR v rozsudku 21Cdo/3691/2015 zo dňa 11.12.2015, keď uviedol, že ustanovenie § 64 Zákonníka práce (podľa slovenského práva § 77 Zákonníka práce) je špeciálnym ustanovením, ktoré možno použiť len v prípade neplatne rozviazaného platne vzniknutého pracovného pomeru, keďže tzv. faktický pracovný pomer nemožno rozväzovať, lebo v skutočnosti právne neexistuje.

20. Pokiaľ ide o argumentáciu žalobcu v odpovedi na už spomínanú výzvu súdu o späťvzatie žaloby zo dňa 14.2.2024, tá je nepochopením vyjadrenia súdu, keďže obsahuje citáciu takých rozhodnutí, ktoré neriešili ten právny problém ako v tomto prípade, teda skončenie faktického – neexistujúceho pracovného pomeru, ale zaoberali sa nutnosťou podania žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, čo je nespochybniteľné, avšak musí ísť o pracovný pomer, ktorý vznikol platne. Či už ide o rozhodnutie R 75/1977 alebo rozsudok Najvyššieho súdu ČR 21Cdo/2905/2000. V ďalšom rozsudku, na ktorý poukázal žalobca a to v rozsudku Najvyššieho súdu ČR 21Cdo/811/2005 sa dovolací súd zaoberal predovšetkým posúdením prejavu vôle ohľadom vzatia výpovede z pracovného pomeru zamestnávateľom späť so súhlasom zamestnanca – žalobkyne, kedy žalobkyňa nepodala žalobu o neplatnosť takejto výpovede, keďže zamestnávateľ jej písomne oznámil, že jeho výpoveď podľa platnej legislatívy je neplatná (žalobkyňa bola PN). Žalobkyňa preto aj po uplynutí výpovednej lehoty so súhlasom žalovaného dochádzala do práce, vykonávala pre neho prácu a dostávala ekvivalent za vykonanú prácu a z toho dôvodu nešlo podľa súdu o faktický pracovný pomer, ale riadny pracovný pomer. V tomto prípade však sám žalobca uznáva, že v čase touto žalobou napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru už pracovný pomer so žalovanou neexistoval a preto závery vyplývajúce zo spomínaného rozsudku Najvyššieho súdu ČR sú pre tento prípad neaplikovateľné. Súd preto z vyššie uvedených dôvodov, vychádzajúc zo skutkového a právneho stavu v čase vyhlásenia rozsudku žalobu ako neopodstatnenú zamietol.

21. O nároku na náhradu trov konania bolo rozhodnuté podľa § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP, keďže súd nezistil dôvod pre aplikáciu § 257 CSP, ktorý možno použiť len výnimočne. Ak by žalobca zobral žalobu späť po výzve súdu vzhľadom na skutkový a právny stav vyvolaný zamietnutím žaloby o neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru, vzhľadom na špecifickosť tohto prípadu by súd zvážil nepriznanie nároku na náhradu trov konania žalovanej. Keďže však žalobca napriek upozorneniu súdu na aktuálne právne posúdenie súvisiace so zistením, že v čase napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru už pracovný pomer medzi stranami sporu neexistoval a po upozornení na nemožnosť posúdenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 137 písm. c/, d/ CSP žalobca na žalobe zotrval, čo spôsobilo ďalšie úkony právnej pomoci spojené s ďalším pojednávaním, súd nemal dôvod nepriznať úspešnej žalovanej nárok na náhradu trov konania. Opäť pritom poukazuje už aj na vyslovený záver o tom, že tento spor by nevznikol, ak by žalobca nepodal nedôvodne žalobu o neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru.

22. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

**P o u č e n i e:** Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Prešov písomne v 2 vyhotoveniach. V odvolaní sa uvedie ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka. Ďalej sa uvedie proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Odvolanie musí byť podpísané. Rozsah v akom sa rozhodnutie napáda môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 364 C.s.p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 ods. 1 C.s.p. odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods. 2 C.s.p. odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Podľa § 365 ods. 3 C.s.p. odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak žalovaný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.