

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/89/2018
Identifikačné číslo spisu: 4214202762
Dátum vydania rozhodnutia: 27.06.2019
Meno a priezvisko: JUDr. Alena Svetlovská
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:4214202762.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a členov senátu JUDr. Milana Ľalíka a Mgr. Kataríny Beniačovej v spore žalobkyne G. F., bývajúcej v G., C. XX, zastúpenej AK MS, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Galandova 3, proti žalovaným 1/ V. Č., bývajúcej v C., X. O. XXXX, 2/ O. P., bývajúcej v C., Š. XXX/XX, 3/ O. A., bývajúcej v C., G. XXXX/XX, 4/ O. U., bývajúcej v C., Y. XXXX/X, všetky zastúpené JUDr. Ema Zacharová, advokát, s. r. o., so sídlom v Nových Zámkoch, Forgáčova bašta 7, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Komárno pod sp. zn. 13Cpr 1/2014, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 28. septembra 2017 sp. zn. 9 CoPr 7/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaným 1/ až 4/ priznáva náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Komárno (ďalej aj „prvoinštančný súd“ alebo „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 8. augusta 2016 č. k. 13 Cpr 1/2014-276 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo 17. decembra 2013, ktoré jej bolo každou zo žalovaných doručené 19. decembra 2013 a v ktorom žalované, ktoré pracovali na pozícii predavač, za dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru označili § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Uvedené skončenie pracovného pomeru žalovanými žalobkyňa považovala za nedôvodné, keď pracovný pomer medzi žalovanými a žalobkyňou bol ukončený 6. októbra 2013 na základe ústnej dohody o skončení pracovného pomeru. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobkyňa nepreukázala pravdivosť tvrdenia o existencii dohody o skončení pracovného pomeru dňom 6. októbra 2013 s každou zo žalovaných, keď žalované popreli existenciu takejto dohody a žalobkyňa ani nevedela jednoznačne opísať priebeh uzatvárania takejto dohody, keď si protirečila. Na jednej strane tvrdila, že pri uzatváraní dohody bola prítomná len ona a konkrétna zamestnankyňa a na druhej strane tvrdila, že žalovaným 4. októbra 2013 oznámila, že končí s prevádzkovaním obchodu a končia aj žalované. Žalobkyňa taktiež tvrdila, že žalované už celý september 2013 súhlasili s tým, že u nej končia, pričom žalované popreli, že by mali vôbec vedomosť o tom, že žalobkyňa hodlá skončiť s prevádzkovaním obchodu, v ktorom

pracovali. Súd prvej inštancie uviedol, že oznámenie žalobkyne zo 4. októbra 2013 nespĺňa náležitosti dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 ods. 1, 2 Zákonníka práce, ktorej podstatnou náležitosťou je nielen dohoda zamestnávateľa a zamestnanca na skončení pracovného pomeru zamestnanca, ale aj dohoda zamestnávateľa a zamestnanca o dni, ktorým pracovný pomer skončí a zároveň z takéhoto oznámenia nie je zrejmý ani spôsob skončenia pracovného pomeru, pričom tieto sú dané kogentne v § 59 ods. 1 Zákonníka práce. To, že spôsob tvrdeného skončenia pracovného pomeru žalovaných dňom 6. októbra 2013 nebol zrejmý ani žalobkyni vyplýva aj zo zápočtových listov, ktoré mala žalobkyňa vyhotoviť každej zo žalovaných 7. októbra 2013 a ktoré doručovala poštovou zásielkou podanou na pošte 30. októbra 2013, pričom v každom zo zápočtových listov je ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený § 27 Zákonníka práce. Žalobkyňa zároveň prípisom z 22. októbra 2013 oznámila Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Komárno, že žalované neukončili pracovný pomer ako taký, len na základe kúpnej zmluvy z 10. októbra 2013 podľa § 27 Zákonníka práce prešli práva a povinnosti na nového právneho nástupcu p. T. Y., ktorý však poprel, že by sa so žalobkyňou dohodol o svojom právnom nástupníctve vo vzťahu k pracovnoprávnym veciam žalovaných. Súd prvej inštancie uzavrel, že pokiaľ žalobkyňa nepreukázala existenciu dohody o skončení pracovného pomeru žalovaných dňom 6. októbra 2013 a žalované uzavretie dohody popreli, žalobkyňa nepreukázala, že by takáto dohoda existovala a preto ani nemohla nastať fikcia platnosti neexistujúceho právneho úkonu a pracovný pomer žalovaných trval aj po 6. októbri 2013. Preto žalované v súlade s § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce dôvodne skončili pracovný pomer so žalobkyňou okamžite a to v prekluzívnej lehote určenej v § 69 ods. 3 Zákonníka práce.

2. Krajský súd v Nitre (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 28. septembra 2017 sp. zn. 9 CoPr 7/2016 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovaným 1/ až 4/ priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. V zmysle § 387 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“) sa v celom rozsahu stotožnil s dôvodmi napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie. Na zdôraznenie jeho správnosti dodal, že konanie žalobkyne po 6. októbri 2013 nenasvedčuje tomu, že by sama žalobkyňa konala na základe vedomosti o skončení pracovného pomeru dohodou a teda o to viac nie je možné ustáliť záver o tom, že by vedomosť o skončení pracovného pomeru mali mať žalované. K odvolacej námietke žalobkyne o nejasnosti a nezrozumiteľnosti úkonu - okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedol, že z obsahu zrušovacieho prejavu žalovaných je nesporné, čo je dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru u žalobkyne, keď tento dôvod žalované vymedzili ako nevyplatenie náhrady mzdy za mesiac október 2013 ani do 15 dní od jej splatnosti. Takto vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol podľa názoru odvolacieho súdu nesporne určitý a zrozumiteľný a to i bez toho, aby žalované vyčíslili výšku náhrady mzdy, ktorej zaplatenia sa domáhajú. Vывodil záver, že konanie žalovaných, ktoré pri existujúcej právnej neistote, i z hľadiska skutočnosti nezaradenia ich do evidencie uchádzačov o zamestnanie pre nepredloženie dokladov osvedčujúcich skončenie pracovného pomeru, neprideľovanie práce žalobkyňou po 6. októbri 2013, ich zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie ku dňu 30. decembra 2013 až na základe ich zrušovacieho prejavu (a tak nadobudnutie vedomosti o skončení pracovného pomeru) nie je možné považovať za rozporné s dobrými mravmi. O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa (ďalej aj „dovolaateľka“). Navrhla, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie, resp. aby rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobe v plnom rozsahu vyhovie a prizná žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Dovolanie podala z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom, keď jeho rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.) Uviedla, že platnosť právnych úkonov vrátane pracovnoprávných vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru je potrebné posudzovať so zreteľom na všetky okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený a prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Poukázala na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 74/2008, 1 Cdo 124/2010 a 7 Cdo 1033/2015, nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 460/2012, I. ÚS 457/2010 a rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp.

zn. 21 Cdo 918/2004. Bola názoru, že platnosť skončenia pracovného pomeru, t. j. i ústneho skončenia pracovného pomeru predovšetkým jeho vznik, nemôže v prípade nepodania žaloby v zákonnej lehote posudzovať a hodnotiť súd (R 6/1987), keď jediným a zo zákona možným prostriedkom nápravy bolo iba podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce, čo žalované nevyužili a toto právo im zo zákona prekludovalo. Uviedla, že z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplýva, že došlo k platnému rozviazaniu pracovného pomeru ústnou dohodou ku konkrétnemu dňu. Výtkla odvolaciemu súdu, že posúdenie právneho úkonu žalovaných, ktorého neplatnosti sa domáhala, nepodrobil prieskumu z hľadiska § 39 Občianskeho zákonníka o absolútnej neplatnosti tohto právneho úkonu v rozpore s dobrými mravmi a jeho rozhodnutie vykazuje známky nezákonnosti a svojvôle, nakoľko odvolací súd nevykladal vôľu strán sporu pri posudzovaní právnych úkonov tak, ako to vyžaduje rozhodovacia prax dovolacieho súdu. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 M Cdo 12/2011 a sp. zn. 1 Cdo 113/2008.

4. Žalované 1/ až 4/ vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedli, že žalobkyňa v dovolaní síce uviedla rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, avšak neuviedla, v čom vidí nerespektovanie ňou citovaných rozhodnutí odvolacím súdom. Zdôraznili, že predmetné rozhodnutia ani neriešili právnu otázku existencie ústnej dohody o skončení pracovného pomeru. Boli názoru, že žalobkyňa v konaní neunesla dôkazné bremeno a túto svoju neschopnosť chce preniesť na súd. Navrhli, aby dovolací súd dovolanie odmietol, resp. zamietol.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), bez nariadenie pojednávania (§ 443 C.s.p.) dospel k záveru, že dovolanie treba zamietnuť.

6. V zmysle § 419 C.s.p. je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 C.s.p.

7. V zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 C.s.p.).

9. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 C.s.p. môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení).

10. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do tohto pojmu predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Jeho súčasťou je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí

nespochybnili.

11. Súčasťou argumentácie žalobkyne je, že dovolanie je nielen prípustné [vzhľadom na ňou tvrdený odklon právnych záverov odvolacieho súdu (§ 421 písm. a/ C.s.p.)], ale tiež dôvodné [lebo spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

12. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

13. V súvislosti s argumentáciou, že jej dovolanie je prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., dovolateľka uviedla, že počas celého konania namietala, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanými 1/až 4/ skončil dohodou o skončení pracovného pomeru, ktorá bola uzatvorená ústne a žalované 1/ až 4/ nevyužili právo uplatniť v zákonnej lehote neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde. Tvrdila, že je nesprávny a od ustálenej praxe dovolacieho súdu sa odkláňajúci právny názor odvolacieho súdu, podľa ktorého nepreukázala existenciu ňou tvrdenej dohody o skončení pracovného pomeru so žalovanými, keď uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru ústne, resp. konkludentným prejavom je prípustnou formou uzavretia tohto právneho úkonu, avšak v danom prípade nie je možné konštatovať existenciu tohto právneho úkonu vedúceho k skončeniu pracovného pomeru žalovaných u žalobkyne. Aj naďalej zotrvala na názore, že platnosť skončenia pracovného pomeru, t. j. i ústneho skončenia pracovného pomeru predovšetkým jeho vznik, nemôže v prípade nepodania žaloby v zákonnej lehote posudzovať a hodnotiť súd (R 6/1987), keď jediným a zo zákona možným prostriedkom nápravy bolo iba podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce, čo žalované nevyužili a toto právo in zo zákona prekludovalo. Postup žalovaných, ktoré jej napriek uzavretej dohode o skončení pracovného pomeru doručili okamžité skončenie pracovného pomeru považovala za konanie v rozpore s dobrými mravmi a súdy, ktoré náležite neskúmali túto stránku sporu, sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Svoju argumentáciu o odklone právnych záverov odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu podložila žalobkyňa poukázaním na viaceré rozhodnutia najvyššieho súdu.

14. Z týchto dôvodov posudzoval dovolací súd opodstatnenosť dovolacej argumentácie žalobkyne len vo vzájomnej interakcii „právnych“ otázok riešených odvolacím súdom a „právnych“ otázok riešených v rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré uviedla v dovolaní. Na podstatné závery týchto rozhodnutí poukazuje dovolací súd v bodoch 15. až 18. tohto uznesenia.

15. Konanie najvyššieho súdu sp. zn. 1 Cdo 113/2008 sa týkalo prípadu, v ktorom sa žalobcovia domáhali určenie neplatnosti kúpnej zmluvy z dôvodu, že došlo k nezhode vôle strán zmluvy a ich písomným prejavom v zmluve uvedeným. Najvyšší súd poukázal na to, že pokiaľ by neexistovala vôľa (napr. z dôvodu fyzického donútenia), neexistoval by ani právny úkon; právny úkon by však neexistoval ani vtedy, ak by neexistoval prejav vôle. Na existenciu vôle sa pri prejave usudzuje predovšetkým z objektívnych skutočností, teda z okolností, za ktorých bol prejav urobený.

16. Rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 266/2009 konštatuje, že ak zamestnanec podal žiadosť o starobný dôchodok, v ktorej uviedol, že jeho zamestnanie skončilo a zamestnávateľa požiadal, aby podpisom a pečiatkou na tlačive žiadosti o starobný dôchodok potvrdil správnosť v nej uvedených údajov, nemožno z toho ešte vyvodiť, že zamestnanec v rozhodujúcom čase netrval na ďalšom zamestnávaní. Aj takýto prejav vôle zamestnanca treba vykladať v súlade s ustanovením § 240 ods. 3 Zákonníka práce a s prihliadnutím na všetky okolnosti, za ktorých k nemu došlo. So zreteľom na individuálne okolnosti prípadu treba vziať do úvahy, či vôľa zamestnanca prejavovaná v jeho právnom úkone bola vážna a či chcel alebo nechcel zotrvať na ďalšom zamestnávaní.

17. Podľa názoru najvyššieho súdu vyjadreného v rozhodnutiach sp. zn. 1 Cdo 124/2010, sp. zn. 5 Cdo

74/2008 a sp. zn. 7 Cdo 1033/2015 aj u pracovnoprávneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou platí, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce).

18. Najvyšší súd v konaní sp. zn. 7 Cdo 12/2012 uviedol, že právny úkon je vždy prejavom vôle subjektu, na základe ktorého dochádza k vzniku, k zmene či zániku právnych vzťahov. Vôľa konajúceho subjektu smeruje k cieľu, ktorý sa má právnym úkonom dosiahnuť. Je právne významné, či rovnaký účel úkonu sledujú všetci účastníci, resp. o tomto ciele vedia alebo ho musia predpokladať z okolností, za ktorých k dojednaniu právneho úkonu dochádza. Ak však iba jedna zo strán právneho úkonu sleduje dosiahnutie cieľa, ktorý nie je vyjadrený v obsahu právneho úkonu a o ktorom druhá strana nevie, ide len o pohnútku, ktorá je bez právneho významu.

19. Z porovnania právnych záverov, na ktorých v napadnutom rozsudku založil svoje rozhodnutie odvolací súd, s podstatou záverov najvyššieho súdu, ktoré vyjadril v rozhodnutiach uvedených v bodoch 15. až 18., nevyplýva, že by v preskúmvanej veci - v právnych otázkach, ktorých sa týkajú tieto rozhodnutia - došlo zo strany odvolacieho súdu k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.

20. Rozhodovacia prax najvyššieho súdu zotrváva na názore, že v zmysle ustanovenia § 59 ods. 1 písm. a/ a § 60 ods. 1 až 3 Zákonníka práce pracovný pomer sa môže rozviazať dohodou. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na rozviazaní pracovného pomeru, končí sa pracovný pomer dojednaným dňom. Dohodu o rozviazaní pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzavierajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody rozviazania pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje. Jedno vyhotovenie dohody o rozviazaní pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

21. Právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú. Prejav vôle sa môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. Pre písomné právne úkony tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, treba úradnú zápisnicu alebo zápisnicu opatrenú potvrdením dvoch súčasne prítomných funkcionárov príslušného odborového orgánu o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôle. Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia.

22. Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru možno posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.). Návrh na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru ako jednostranný adresovaný právny úkon má smerovať ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Obsah dohody o skončení pracovného pomeru nemusí byť na tej istej listine. Môže ísť o písomný návrh a jeho písomné prijatie. Nedodržanie písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru nespôsobuje jej neplatnosť. Pokiaľ prejav vôle v tomto dvojstrannom právnom úkone (bez ohľadu na jeho formu) nie je formulovaný výslovne (ale iným spôsobom) nesmie vzbudzovať pochybnosti o tom, čo chceli účastníci prejavíť.

23. Danosť vôle je základným predpokladom každého právneho správania - tvorí podstatnú, neopomenuteľnú a ničím nenahraditeľnú (výkladom neodstrániteľnú) náležitosť právneho úkonu. Právny úkon je prejavom vôle, s ktorým právny poriadok spája vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov právneho vzťahu. Podstatu právneho úkonu tvorí prejav vôle. Vôľa je nenahraditeľným elementom (prvkom) prejavu vôle. Prejav je odrazom (vyjadrením) psychického vnútra človeka rozpoznateľný v objektívnej realite. Aby sa vôľa mohla v objektívnej realite (navonok) uplatniť, musí byť vyjadrená tak, aby bola rozpoznateľná a uplatniteľná. Pokiaľ ide o prejav vôle výslovný (vyjadrený napríklad slovom, písmom, kresbou a pod.) spravidla ľahšie možno v ňom identifikovať uvedené

rozlišovacie znaky charakterizujúce vôľu a jej obsahovú stránku. Zložitejšia situácia nastáva, ak je prejav vôle uskutočnený mlčky, konkludentne), v týchto prípadoch sa uplatňuje pravidlo, ktoré dovoľuje na ňu prihliadať, len pokiaľ (vzhľadom na všetky okolnosti) sú vylúčené akékoľvek pochybnosti o tom, že tu vôľa je a tiež i to, aká je táto vôľa.

24. V danom prípade zo spisu vyplýva, že žalované spochybňovali existenciu ústnej dohody o skončení pracovného pomeru medzi sporovými stranami. Žalované 1/ až 4/ boli zamestnankyňami žalobkyne na pracovnej pozícii predavačka. Žalobkyňa uzatvorila 10. októbra 2013 ako predávajúca s T. Y. ako kupujúcim kúpnu zmluvu, predmetom ktorej boli hnuťelné veci podľa inventúrneho súpisu nachádzajúce sa v nehnuteľnosti s názvom Potraviny 24. Žalobkyňa odhláškou zo 6. októbra 2013 odhlásila žalované zo Zdravotnej poisťovne i Sociálnej poisťovne a 7. októbra 2013 vyhotovila pre žalované zápočtové listy, ktoré boli dané na poštovú prepravu 30. októbra 2013 a v ktorých bol ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený § 27 Zákonníka práce. Zároveň so zápočtovými listami doručila žalovaným aj oznámenie, ktorým žalovaným oznámila, že bude podpísaná kúpna zmluva s p. T. Y., na základe ktorej všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú na kupujúceho a ich pracovnoprávny vzťah sa nemení. Listom z 24. októbra 2013 oznámila žalovaným, že ich nároky na odstupné nie sú oprávnené. Žalobkyňa prípisom z 22. októbra 2013, ktorý bol Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Komárno doručený 31. októbra 2013 oznámila, že žalované neukončili pracovný pomer ako taký, len na základe kúpnej zmluvy z 10. októbra 2013 podľa § 27 zákonníka práce prešli práva a povinnosti na nového právneho nástupcu. Na základe uvedeného Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Komárno rozhodnutiami z 18. novembra 2013 nezaradil žalované do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nepredloženia dokladov osvedčujúcich skončenie pracovného pomeru u žalobkyne ako zamestnávateľky. Z dôvodu nevyplatenia mzdy za mesiac október 2013 a neprideľovania práce od 7. októbra 2013 žalované listom zo 17. decembra 2013 podľa § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce okamžite skončili pracovný pomer.

25. Dovolateľka nesúhlasila s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý vo vzťahu k (ne)existencii uzavretia ústnej dohody o skončení pracovného pomeru vychádzal z okolností veci za ktorých k uzavretiu dohody malo dôjsť a posudzoval i následné konanie žalobkyne po tom, čo podľa jej tvrdenia malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru dohodou ku 6. októbru 2013. Dovolací súd považuje túto dovolaciu námietku za neopodstatnenú. Odvolací súd vyvodil záver, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru ústne, resp. konkludentným prejavom je prípustnou formou uzavretia tohto právneho úkonu, avšak v prejednávanej spore nebolo možné konštatovať existenciu tohto právneho úkonu vedúceho k skončeniu pracovného pomeru žalovaných u žalobkyne, keď poukázal na skutočnosť absencie uvedeného zhodného prejavu vôle strán sporu, keď žalované popreli že by im žalobkyňa navrhla skončenie ich pracovného pomeru dohodou a zároveň poukázal na následné konanie žalobkyne po tom, čo podľa jej tvrdenia malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru dohodou, keď samotná žalobkyňa v úkonoch po 6. októbri 2013 tvrdila, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov žalovaných prešli podľa § 27 Zákonníka práce na jej nástupcu. Takéto konanie žalobkyne vyhodnotil ako nenasvedčujúce tomu, že by sama žalobkyňa konala na základe vedomosti o skončení pracovného pomeru dohodou a pokiaľ takejto vedomosti žalobkyne nenasvedčuje ani jej samotné konanie, o to viac nebolo možné ustáliť záver o tom, že by vedomosť o skončení pracovného pomeru dohodou mali mať žalované.

26. Dovolateľka v dovolaní ďalej namietala, že žalované nevyužili svoju možnosť podania žaloby na súd podľa § 77 Zákonníka práce a toto právo im zo zákona prekludovalo.

27. V súvislosti s touto dovolacou námietkou dovolací súd poukazuje na právny názor, ktorý Najvyšší súd vyslovil vo svojom rozhodnutí sp. zn. 1 MCdo 5/2010 z 28. júna 2012, v ktorom uviedol, že „ ak malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa, mohlo sa tak stať iba výpoveďou alebo okamžitým zrušením. Zo zrušovacieho prejavu zamestnávateľa musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce) dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede.

Ak prejav vôle zamestnávateľa tieto podmienky nespĺňa, v takomto prípade nemôžu nastať účinky vyplývajúce z ustanovenia § 64 Zákonníka práce o domnienke (fikcii) skončenia pracovného pomeru, ak neplatnosť jeho rozviazania nebola uplatnená v stanovenej lehote, pretože toto ustanovenie predpokladá uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru právnym úkonom (výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe, dohodou), ktorý sa stal. Neplatným môže byť totiž len jestvujúci právny úkon. Prípadné nesprávne uplatnenie neplatnosti právneho úkonu, ktorý sa nikdy nestal a rozhodnutie alebo aj nerozhodnutie o takomto návrhu nemá preto vplyv na posúdenie nárokov z trvajúceho pracovného pomeru“. Pokiaľ odvolací súd vyvodil záver, že v danom prípade nemohla nastať fikcia platnosti nejestvujúceho právneho úkonu ako následok neuplatnenia jej neplatnosti na súde, je tento jeho záver správny a nedošlo zo strany odvolacieho súdu k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

28. K dovolacej námietke dovolateľky, že odvolací súd v prejednávanej spore neaplikoval § 15 Zákonníka práce, dovolací súd uvádza, že odvolací súd sa vo svojom rozhodnutí namietaným rozporom úkonu žalovaných (okamžitého skončenia pracovného pomeru) zaoberal a uviedol, že nebolo možné konštatovať, že by motív okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanými, pri súčasnom konštatovaní danosti a opodstatnenosti dôvodu skončenia pracovného pomeru, so zreteľom na okolnosti prípadu, bol v rozpore s dobrými mravmi a konanie žalovaných, ktoré pri existujúcej právnej neistote, i z hľadiska skutočnosti nezaradenia ich do evidencie uchádzačov o zamestnanie pre nepredloženie dokladov osvedčujúcich skončenie pracovného pomeru, neprideľovanie práce žalobkyňou po 6. októbri 2013, ich zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie ku 30. decembru 2013 až na základe ich zrušovacieho prejavu (a tak nadobudnutie vedomosti o skončení pracovného pomeru) nie je možné z hľadiska motívu tohto konania považovať za rozporné s dobrými mravmi. Odvolací súd sa ani týmto svojím záverom neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

29. Na základe uvedeného možno uzavrieť, že odvolací súd správne vec právne posúdil, ak vychádzal zo skutočnosti, že žalobkyňa nepreukázala existenciu tvrdenej dohody o skončení pracovného pomeru so žalovanými a teda nemohla nastať fikcia platnosti nejestvujúceho právneho úkonu a zároveň konštatoval, že úkon žalovaných (okamžité skončenie pracovného pomeru) nie je v rozpore s dobrými mravmi. Dovolanie žalobkyne tak neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 2 C.s.p.). Najvyšší súd preto jej nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 C.s.p.

30. Žalované 1/ až 4/ boli v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešné (§ 255 ods. 1 C.s.p.) a vznikol im nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

31. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.