

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3Cdo/29/2017
Identifikačné číslo spisu: 6713221014
Dátum vydania rozhodnutia: 22.03.2018
Meno a priezvisko: JUDr. Emil Franciscy
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:6713221014.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Emila Franciscyho a sudkýň JUDr. Daniely Sučanskej a JUDr. Eleny Siebenstichovej, v spore žalobcu Mgr. D. A., bývajúceho vo I., zastúpeného JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokátom so sídlom vo Zvolene, Dukelských hrdinov č. 22, proti žalovanému Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Pribinova 2, IČO: 00151866, o neplatnosť výpovede a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Zvolen pod sp. zn. 15 Cpr 5/2013, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 20. septembra 2016 sp. zn. 13 CoPr 6/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Žalobca sa žalobou z 11. decembra 2013 domáhal, aby súd: a/ určil, že je neplatná výpoveď z 29. decembra 2012 (ďalej len „výpoveď“), ktorú mu dal žalovaný podľa § 46 ods. 1 písm. b/ a § 47 písm. d/ zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 400/2009 Z.z.“), b/ určil, že štátnozamestnanecký pomer strán sporu trvá, c/ uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy od 1. novembra 2013. Na odôvodnenie žaloby uviedol, že dňom 1. apríla 2011 bol vymenovaný do funkcie hlavný radca - vedúci štátny zamestnanec v stálej štátnej službe Obvodného úradu I.. Listom z 29. októbra 2012 bol z tejto funkcie odvolaný a zároveň mu bola doručená výpoveď. Podľa presvedčenia žalobcu neboli v jeho prípade dané zákonné dôvody pre skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Žalovaný konal účelovo tak, aby sa vytvorilo miesto pre inú osobu, ktorá už predtým bola prijatá a stala sa hlavným radcom všeobecnej vnútornej správy.

2. Žalovaný označil žalobu za nedôvodnú a podanú po uplynutí zákonnej prekluzívnej lehoty. Podľa jeho názoru bol štátnozamestnanecký pomer so žalobcom skončený v súlade so zákonom a výpoveď je platná. V danom prípade nemal možnosť zaradiť žalobcu na iné vhodné pracovné miesto.

3. Okresný súd Zvolen (v ďalšom texte aj len „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom z 13. januára 2015 č.k. 15 Cpr 5/2013-218 určil, že výpoveď je neplatná; konanie o určenie, že štátnozamestnanecký pomer žalobcu u žalovaného trvá, zastavil. Vychádzajúc z výsledkov vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobca sa dôvodne domáhal určenia neplatnosti výpovede, lebo žalovaný pred daním výpovede nesplnil svoju ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 47 písm. d/ zákona č. 400/2009 Z.z. Zastavujúci výrok odôvodnil tým, že žalobca vzal žalobu späť v časti o určenie, že štátnozamestnanecký pomer strán sporu trvá [§ 96 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“)].

4. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej aj len „odvolací súd“) uznesením z 5. októbra 2015 sp. zn. 12 CoPr 3/2015 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil vo výroku, ktorým určil, že výpoveď je neplatná; vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Podľa právneho názoru odvolacieho súdu, na podporu ktorého poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky ako judikát R 119/1999, podal žalobca žalobu po uplynutí lehoty určenej v § 77 Zákonníka práce (poznámka dovolacieho súdu: k tomu vid' § 120 zákona č. 400/2009 Z.z.). Na začiatok a plynutie tejto lehoty nemala žiadny vplyv tá skutočnosť, že žalobca bol od 14. decembra 2012 do 31. októbra 2013 práceneschopný (t.j. bol v ochrannej dobe).

5. Okresný súd Zvolen rozsudkom zo 14. januára 2016 č. k. 15 Cpr 5/2013-277 žalobu v celom rozsahu zamietol. Vzhľadom na právny názor odvolacieho súdu, ktorým bol viazaný (§ 226 O.s.p.), vychádzal z toho, že žaloba bola podaná po uplynutí prekluzívnej lehoty (§ 77 Zákonníka práce).

6. Tento rozsudok napadol žalobca odvolaním, v ktorom zdôraznil, že po doručení výpovede sa stal práceneschopným. Štátnozamestnanecký pomer preto nemohol uplynúť posledným dňom výpovednej doby, ale posledným dňom ochrannej doby, to znamená 31. októbrom 2013. Žaloba podaná na súde 11. decembra 2013 bola teda podaná pred uplynutím dvojmesačnej prekluzívnej lehoty stanovenej v § 77 Zákonníka práce.

7. Žalovaný sa vo vyjadrení k odvolaniu stotožnil s rozsudkom súdu prvej inštancie.

8. Rozsudkom z 20. septembra 2016 sp. zn. 13 CoPr 6/2016 Krajský súd v Banskej Bystrici napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny [§ 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“)]. V odôvodnení uviedol, že nezistil žiadne okolnosti, ktoré by spochybňovali správnosť rozsudku súdu prvej inštancie. Poznamenal, že rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010, na ktoré osobitne poukazoval žalobca, interpretuje § 64 ods. 2 Zákonníka práce, a to tak, že toto ustanovenie chráni zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď ešte pred začiatkom ochrannej doby. V zmysle tohto ustanovenia sa výpovedná doba predlžuje o ochrannú dobu; ak by ochranná doba uplynula skôr ako výpovedná doba, pracovný pomer by sa skončil uplynutím výpovednej doby. Na druhej strane ale judikát R 119/1999 kladie dôraz na to, že pre plynutie prekluzívnej lehoty je podstatný rozvázovací prejav (vid' slová „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“). Podľa názoru odvolacieho súdu, stotožňujúceho sa s týmto judikátom, práceneschopnosť zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu, po ktorú sa môže zamestnanec domáhať na súde určenia neplatnosti výpovede. Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde možno uplatniť v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť; začiatok plynutia tejto lehoty viaže Zákonník práce na moment, kedy mal pracovný pomer skončiť. Žalovaný dal výpoveď žalobcovi 29. októbra 2012, preto výpovedná doba začala plynúť 1. novembra 2012. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným (od 14. decembra 2012 do 31. októbra 2013), je z hľadiska § 77 Zákonníka práce irelevantná. Práceneschopnosť zamestnanca nepredlžuje lehotu uvedenú v § 77 Zákonníka práce a jej plynutie ani nijako neovplyvňuje. Žaloba bola podaná na súde 11. decembra 2013, teda po uplynutí tejto prekluzívnej lehoty.

9. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. c/ CSP tvrdiac, že napadnuté rozhodnutie spočíva na vyriešení právnej otázky, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. Za relevantnú v zmysle tohto ustanovenia

žalobca označil otázku (u)plynutia prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vtedy, keď sa zamestnanec počas plynutia výpovednej doby stane práceneschopným. Rozdielnosť riešenia danej otázky dovolacím súdom vyvodzoval z odlišnosti právnych záverov, na ktorých spočíva judikát R 119/1999 a rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010. Uviedol, že k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru došlo až uplynutím posledného dňa ochrannnej doby a až od tohto dňa mu plynula dvojmesačná prekluzívna lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce. To znamená, že žaloba bola v danom prípade podaná včas. Žiadal preto, aby dovolací súd napadnutý rozsudok, ktorý spočíva na nesprávnom právnom posúdení sporu, buď zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, alebo zmenil tak, že zruší rozsudok súdu prvej inštancie a vec vráti tomuto súdu na ďalšie konanie.

10. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že v danom prípade „nie sú dané zákonné dôvody pre podanie dovolania“. Rozhodnutia súdov oboch inštancií sú založené na správnych skutkových a právnych záveroch, ktoré sú aj náležite odôvodnené. Pokiaľ žalobca poukazuje na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010, je potrebné si uvedomiť, že sa týkalo primárne interpretácie § 64 ods. 2 Zákonníka práce, teda nie toho, čo bolo určujúce pre rozhodnutie v danom prípade, teda aplikácie a interpretácie § 77 Zákonníka práce. Žiadal preto dovolanie zamietnuť.

11. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala za účinnosti CSP v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu; dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, nie však dôvodné.

12. Aj za účinnosti CSP treba dovolanie považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie naďalej nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu [viď napríklad rozhodnutia sp. zn. 1 Cdo 113/2012, 2 Cdo 132/2013, 3 Cdo 18/2013, 4 Cdo 280/2013, 5 Cdo 275/2013, 6 Cdo 107/2012 a 7 Cdo 92/2012 (poznámka dovolacieho súdu: pokiaľ sa v ďalšom texte odkazuje v zátvorke na „Cdo“, ide o odkaz na rozhodnutie najvyššieho súdu príslušnej spisovej značky)].

13. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a 421 CSP.

14. Žalobca vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. c/ CSP, podľa ktorého 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, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

15. Otázkou relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že 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). V prípade dovolania podaného v zmysle tohto ustanovenia je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, o ktorú z možností uvedených v ustanoveniach § 421 ods. 1 písm. a/ až c/ CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj napríklad 1 Cdo 126/2017, 1 Cdo 206/2017, 2 Cdo 203/2016, 3 Cdo 235/2016, 3 Cdo 132/2017, 4 Cdo 14/2017, 4 Cdo 207/2017, 7 Cdo 20/2017, 8 Cdo 78/2017, 8 Cdo 221/2017).

16. Dovolateľ v danom prípade za otázku relevantnú z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 písm. c/ CSP

označil otázku, kedy začína plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota na uplatnenie neplatnosti výpovede danej zamestnancovi zo štátnozamestnaneckého pomeru (§ 77 Zákonníka práce) v prípade, na ktorý sa vzťahuje ustanovenie § 64 Zákonníka práce, t.j. v prípade ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe. Podľa názoru dovolacieho súdu žalobca takto v dovolaní riadne vymedzil právnu otázku spôsobom, ktorý zodpovedá § 421 ods. 1 písm. c/ CSP; zároveň náležite konkretizoval rozhodnutia dovolacieho súdu, z ktorých vyvodzuje rozdielnosť rozhodovania senátov dovolacieho súdu. V dovolacom konaní bolo preto potrebné pristúpiť k posúdeniu, či dovolateľom označené rozhodnutia predstavujú „rozdielne rozhodovanie“ dovolacieho súdu v zmysle uvedeného ustanovenia.

17. V konaní sp. zn. 5 Cdo 31/1997 najvyššieho súdu (poznámka dovolacieho súdu: v ASPI je nesprávne uvedená sp. zn. 5 Cdo 31/1998) išlo o prípad, v ktorom dovolateľ (zamestnanec) vytýkal odvolaciemu súdu, že nezohľadnil to, že počas výpovednej doby ochorel, bol práceneschopný a táto skutočnosť mala podstatný vplyv na plynutie dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, v ktorej mohol uplatniť neplatnosť rozviazania pracovného pomeru na súde v zmysle § 64 Zákonníka práce [poznámka dovolacieho súdu: v tomto bode rozsudku dovolacieho súdu (sp. zn. 3 Cdo 29/2017) sa Zákonníkom práce rozumie Zákonník práce č. 65/1965 Zb.], Rozhodnutie najvyššieho súdu vydané v predmetnom konaní bolo publikované ako judikát R 119/1999, právna veta ktorého znie: „Počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru podľa § 64 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca“. Najvyšší súd na odôvodnenie tohto rozhodnutia uviedol, že súd prihliada na plynutie lehoty podľa § 64 Zákonníka práce ex offo. Nezachovanie tejto prekluzívnej lehoty súd zohľadní iba v prípade, ak by išlo o osobu s duševnou poruchou, odôvodňujúcou zbavenie spôsobilosti na právne úkony a ak tejto osobe nebol určený opatrovník. Iné prípady, teda ani práceneschopnosť, túto lehotu nepredlžujú. Najvyšší súd k tomu dodal, že aj z citácie ustanovenia § 64 Zákonníka práce vyplýva, že pre plynutie tejto lehoty je podstatný rozvázovací prejav, čo treba vyvodiť zo slov „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“. Uzavrel, že prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

17.1. Najvyšší súd pre účely daného dovolacieho konania (sp. zn. 3 Cdo 29/2017) pripomína, že v zmysle § 48 ods. 2 Zákonníka práce platilo, že ak zamestnancovi bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej doby nezapočítava; pracovný pomer sa skončí len uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby po skončení ochrannej doby, okrem ak zamestnanec vyhlási, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

17.2. Rovnako najvyšší súd pre účely tohto dovolacieho konania pripomína, že v zmysle § 64 Zákonníka práce platilo, že neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním.

18. V spore, ktorý bol vedený na najvyššom súde pod sp. zn. 7 MCdo 1/2010, išlo o prípad, v ktorom zamestnávateľ dal výpoveď zamestnancovi počas práceneschopnosti zamestnanca. Najvyšší súd v rozhodnutí vydanom v predmetnom konaní uviedol, že pre posúdenie, či zamestnanec uplatnil neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce, treba vyriešiť otázku, v ktorý deň mal pracovný pomer skončiť a od tohto dňa odvodzovať plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle tohto ustanovenia. Pri riešení tejto otázky dovolací súd poukázal na § 64 ods. 2 Zákonníka práce a konštatoval, že toto ustanovenie chráni zamestnanca (ktorému bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby) predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu; ak by ochranná doba uplynula skôr ako výpovedná doba, pracovný pomer by sa skončil uplynutím výpovednej doby. Vzhľadom na to, že § 64 ods. 1 Zákonníka práce vylučuje, aby zamestnancovi bola daná výpoveď v ochrannej dobe, tento zákonník ani neupravuje plynutie výpovednej doby pri výpovedi danej v ochrannej dobe. Pokiaľ ale zamestnávateľ predsa len dá zamestnancovi výpoveď v tzv. ochrannej dobe, ochrana poskytovaná zamestnancovi musí zahŕňať aj ochranu z hľadiska plynutia výpovednej doby v zmysle § 64 ods. 2 Zákonníka práce. Priečiaci sa dobrým mravom by preto bol výklad, podľa ktorého ustanovenie o predĺžení výpovednej doby o ochrannú dobu chráni len toho zamestnanca, ktorému bola

daná výpoveď pred jej začiatkom. Pokiaľ teda zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, ktorá neskončila skôr, ako mala skončiť výpovedná doba, pracovný pomer končí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby. Najvyšší súd v uvedenom rozhodnutí nesúhlasil s názorom generálneho prokurátora Slovenskej republiky, podľa ktorého začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca (R 119/1999).

18.1. Pre účely tohto dovolacieho konania (sp. zn. 3 Cdo 29/2017) najvyšší súd uvádza, že v zmysle § 64 ods. 2 Zákonníka práce platí, že ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

18.2. Rovnako pre účely daného dovolacieho konania najvyšší súd uvádza, že 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.

19. Odhliadnuc od skutkových odlišností prípadov uvedených v bodoch 17. a 18. tohto rozsudku dovolacieho súdu a toho, že judikát R 119/1999 sa týka primárne prekluzívnej lehoty, v ktorej sa zamestnanec môže domáhať na súde určenia jemu danej výpovede, zatiaľ čo ťažisko rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010 spočíva v otázke plynutia výpovednej doby, predsa len majú tieto prípady spoločné to, že v nich bola, avšak rozdielne, vyriešená otázka vplyvu práceneschopnosti zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď, na začiatok a plynutie lehoty, v ktorej sa mohol na súde domáhať určenia neplatnosti tohto zrušovacieho prejavu zamestnávateľa. Kým v prvom prípade (bod 17.) najvyšší súd v publikovanom rozhodnutí dospel k záveru, že začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca, v druhom prípade (bod 18.) dospel najvyšší súd v nepublikovanom rozhodnutí k opačnému záveru. Je preto zrejmé, že dovolanie žalobcu je z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 písm. c/ CSP prípustné. Po prijatí tohto záveru pristúpil najvyšší súd k posúdeniu, či je dovolanie dôvodné (t.j. či spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci).

20. V zmysle § 432 ods. 1 CSP možno dovolanie prípustné podľa § 421 CSP odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. 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 CSP).

21. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Dovolanie žalobcu je odôvodnené spôsobom, ktorý zodpovedá § 432 CSP.

22. Podľa právneho názoru vec preskúmavajúceho senátu najvyššieho súdu spočíva dovolaním napadnutý rozsudok na správnom právnom posúdení veci. K dôvodom vedúcim k tomuto záveru dovolací súd uvádza nasledovné:

23. I keď v prípadoch uvedených v bodoch 17. a 18. tohto rozsudku nebola opodstatnenosť v nich podaných dovolaní posudzovaná na báze toho istého zákona, treba mať na zreteli totožnosť účelu právnej úpravy predmetnej prekluzívnej lehoty, ktorý sledovalo ustanovenie § 64 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. a ktorý sleduje ustanovenie § 77 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. Formulačné odlišnosti právnej úpravy tejto lehoty, v ktorej môže zamestnanec uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, na tom nič nemenia.

24. Zásada právnej istoty, ktorá úzko súvisí s požiadavkou stability práva, sa uplatňuje aj vo vzťahoch

medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Naplnenie tejto požiadavky sleduje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Dvojmesačná lehota uvedená v tomto ustanovení patrí medzi prekluzívne lehoty. Základným účelom inštitútu preklúzie je pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky) a zároveň aj zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Preklúzia znamená zánik práva neuplatnením v zákonom stanovenom čase, ktorý nastáva len v zákonom stanovených prípadoch. Ustanovenie § 36 Zákonníka práce (k tomu viď § 120 zákona č. 400/2009 Z.z.), ktoré zaraďuje lehotu uvedenú v § 77 Zákonníka práce k tam uvedeným prekluzívnym lehotám, obsahuje taxatívny výpočet tých právnych vzťahov, pri ktorých zákonodarca dáva prednosť záujmu na stabilite vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pred neistotou, s ktorou je spojené spochybnenie podmienok zániku týchto vzťahov. Účelom stanovenia prekluzívnej lehoty - aj v prípade § 77 Zákonníka práce - je teda to, aby sa čo najrýchlejšie odstránila neistota právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a čo najskôr nastolila právna istota.

25. Skutočnosť, že sa zamestnanec nachádza v ochrannej dobe, môže mať právne následky len z hľadiska výpovednej doby (§ 64 ods. 2 Zákonníka práce), nie však z hľadiska prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce. Účelom právnej úpravy ochrannej doby je chrániť zamestnanca pred nepriaznivými dopadmi určitých okolností a situácií, v ktorých sa nachádza (napríklad vtedy, keď je uznaný dočasne za práceneschopného pre ním nevyvolanú chorobu alebo úraz, keď je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, resp. keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke). Účelom ochrannej doby rozhodne nie je vytvoriť zamestnancovi širší časový priestor na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

26. Vec prejednávajúci senát najvyššieho súdu, vychádzajúc z podstaty a účelu stanovenia lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce, zastáva názor zhodný s právnymi závermi vyjadrenými v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 31/1997 (R 119/1999). Podľa jeho presvedčenia je naďalej (aj za účinnosti Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.) opodstatnený právny názor, podľa ktorého začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti výpovede podľa § 77 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca. Aj z doslovného znenia § 77 Zákonníka práce je zrejmé, že pre plynutie prekluzívnej lehoty uvedenej v tomto ustanovení je podstatný prejav smerujúci k skončeniu pracovného pomeru, čo vyplýva zo slovného spojenia „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť“. Za „deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť“ tu treba považovať posledný deň výpovednej doby nepredĺženej o ochrannú dobu. Princíp právnej istoty a požiadavka stability práva tu opodstatňuje záver, podľa ktorého práceneschopnosť zamestnanca, ktorá (podobne ako iné situácie, v ktorých je zamestnanec v ochrannej dobe) môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, neovplyvňuje lehotu na uplatnenie neplatnosti výpovede danej zamestnancovi z pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

27. V danom prípade bola žalobcovi daná výpoveď 29. októbra 2012. Výpovedná doba (§ 48 ods. 1 a 2 zákona č. 400/2009 Z.z.) začala plynúť 1. novembra 2012. Pokiaľ by sa žalobca počas jej plynutia nestal dočasne práceneschopným (od 14. decembra 2012 do 31. októbra 2013), uplynula by výpovedná doba 31. decembrom 2012. V zmysle § 120 zákona č. 400/2009 Z.z. v spojení s § 77 Zákonníka práce začala dvojmesačná prekluzívna lehota, v ktorej sa žalobca mohol domôcť určenia neplatnosti skončenia jeho pomeru štátneho zamestnanca, plynúť 1. januára 2013 a uplynula 28. februára 2013. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným bola z hľadiska plynutia uvedenej prekluzívnej lehoty irelevantná; jeho práceneschopnosť túto lehotu nepredĺžila ani nijako neovplyvnila. Žalobca podal žalobu na súde 11. decembra 2013, teda po uplynutí tejto prekluzívnej lehoty.

28. Trojčlenný dovolací senát 3 C najvyššieho súdu v danom prípade svojimi právnymi náhľadmi a právnymi závermi „nevolí zmenu“ (stotožňuje sa s podstatou, zmyslom a závermi judikátu R 119/1999), preto vec nepostupuje veľkému senátu. Vychádza pri tom z právnych záverov vyjadrených v judikáte R 17/2017, v zmysle ktorého ustanovenie § 48 CSP dopadá na prípady, v ktorých trojčlenný senát najvyššieho súdu dospeje k záveru, že je dôvod na odklon od rozhodnutia uverejneného v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, alebo na zmenu právneho názoru

vyjadreného v skoršom rozhodnutí trojčlenného senátu najvyššieho súdu, alebo na odklon od právneho názoru vyjadreného v rozhodnutí veľkého senátu; pokiaľ ale trojčlenný senát dospeje k záveru, že tieto dôvody (na zmenu, resp. odklonenie sa od judikátu) nie sú dané, vec nepostúpi veľkému senátu najvyššieho súdu.

29. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto jeho nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

30. Žalovaný bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

31. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.