

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľa **M. P.**, bývajúceho v H., zastúpeného JUDr. R. G., advokátom v L., proti odporcovi **S. V. P., š.p. N.**, o **určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Lučenec pod sp.zn. 9 C 134/2006, o dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Okresného súdu Lučenec zo 4. apríla 2007, č.k. 9 C 134/2006-196 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici z 5. septembra 2007 sp.zn. 17 Co 150/2007, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 5. septembra 2007 sp.zn. 17 Co 150/2007, a rozsudok Okresného súdu Lučenec zo 4. apríla 2007, č.k. 9 C 134/2006-196 **z r u š u j e** a vec vracia súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Lučenec rozsudkom zo 4. apríla 2007, č.k. 9 C 134/2006-196 zamietol návrh, ktorým sa navrhovateľ domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. d/, bod 4 Zákonníka práce. Odporcovi nepriznal náhradu trov konania. Mal preukázané v konaní, že v písomnej výpovedi zo dňa 3. marca 2006 odporca (zamestnávateľ) dal výpoveď z pracovného pomeru navrhovateľovi (zamestnancovi) na tom skutkovom základe, že dňa 2. januára 2006 obdržal navrhovateľ usmernenie na plnenie pracovných povinností č. X. zo dňa 1. decembra 2005, ktorým bol nariadený postup pri nákupoch tovaru a materiálu na objednávky a za hotovosť cez pokladňu pre potreby zamestnávateľa. Pri kontrole postupu, určeného citovaným usmernením nadriadenou pracovníčkou dňa 2. februára 2006 bolo zistené, že odporca nepostupuje podľa tohto usmernenia, keď v evidencii žiadaniek chýbal podpis o odovzdaní žiadanky príslušným

pracovníkom. Podľa názoru prvostupňového súdu, pokiaľ by odporca dal výpoveď z pracovného pomeru navrhovateľovi len na tomto skutkovom základe, súd by takúto výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/, bod 4 Zákonníka práce musel považovať za neplatnú. Chýbala totiž hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede. Zamestnávateľ musí upozorniť zamestnanca na plnenie neuspokojivých pracovných výsledkov a toto upozornenie nesmie byť staršie ako šesť mesiacov a zamestnancovi musí byť daná lehota, aby v primeranom čase odstránil nedostatky. V upozornení zo dňa 11. októbra 2005 však zamestnávateľ vytýka iné porušenie povinností. Zamestnávateľ na nedodržiavanie povinností vyplývajúcich z usmernenia zo dňa 2. decembra 2006 č. X. neupozornil spôsobom, aký predpokladá § 63 ods. 1 písm. d/, bod 4 Zákonníka práce, teda hmotnoprávna podmienka výpovede za tento skutok nebola daná. Odporca dal navrhovateľovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/, bod 4 Zákonníka práce aj z toho dôvodu, že v záujme zabezpečovania plynulého chodu účtovných operácií, týkajúcich sa skladových zásob bol dňa 4. augusta 2005 spolu s ďalšími zamestnancami usmernený listom zn. X. Pri kontrole pracovnej činnosti nadriadená pracovníčka zistila, že toto usmernenie navrhovateľ nedodržiava, najmä čo sa týka likvidácie faktúr od dodávateľov, ktoré navrhovateľ nepriniesol včas na zúčtovania. Na včasnosť doručenia faktúr bol navrhovateľ upozornený listom zo dňa 11. októbra 2005, v ktorom ho zamestnávateľ vyzval na odstránenie týchto nedostatkov v lehote do 28. februára 2006. Navrhovateľovi bol poskytnutý primeraný čas na odstránenie nedostatkov, aj keď bol práceneschopný od 1. novembra 2005 a následne čerpal dovolenku, na druhej strane bol zamestnancom odporcu v tom istom pracovnom zaradení ako referent MTZ od 1. apríla 2001 a náplň práce mu bola známa, písomne veľmi podrobne spracovaná a na nedostatočné plnenie pracovných povinností bol upozorňovaný zo strany nadriadených pracovníkov aj v minulosti. Súd prvého stupňa preto dospel k záveru, že navrhovateľ si neuspokojivo plnil pracovné povinnosti, a to aj napriek upozorneniu na odstránenie nedostatkov v svojej práci a preto výpovedný dôvod bol daný. Mal súčasne za to, že i keď žiadosť o prerokovanie výpovede zo strany ZO OZ pri SVP š.p., ktorá je hmotnoprávnou podmienkou pri rozviazaní pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce, bola napísaná a doručená predsedovi ZO OZ dňa 1. marca 2006, v tento deň došlo i k jej prerokovaniu, a preto postup podľa § 237 ods. 1, 3 Zákonníka práce síce formálne nebol dodržaný, nezakladá táto skutočnosť neplatnosť výpovede.

Krajský súd v Banskej Bystrici na odvolanie navrhovateľa rozsudkom z 5. septembra 2007 sp.zn. 17 Co 150/2007 rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 219 O.s.p. ako vecne

správny potvrdil, keď sa v plnom rozsahu stotožnil s právnym názorom súdu prvého stupňa ako i odôvodnením jeho rozhodnutia. Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania nepriznal.

Proti týmto rozsudkom, ako prvostupňového tak aj odvolacieho súdu, podal na základe podnetu navrhovateľa s poukazom na ustanovenie § 243e O.s.p. v spojení s § 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p. mimoriadne dovolanie generálny prokurátor Slovenskej republiky, ktorý navrhol zmeniť napadnuté rozhodnutia a určiť, že výpoveď daná odporcom navrhovateľovi listom z 3. marca 2006 je neplatná, pretože nesprávnosť napadnutých rozhodnutí spočíva len v nesprávnom právnom posúdení správne zisteného skutkového stavu. Bol toho názoru, že súd prvého stupňa pri posudzovaní platnosti predmetnej výpovede nepostupoval v súlade s § 17 ods. 1, § 61 ods. 2 a § 74 Zákonníka práce, keď dôsledne neskúmal z pohľadu § 61 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého sa musí dôvod výpovede vo výpovedi vymedziť skutkovo tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. V danom prípade skutkové vymedzenie dôvodu výpovede uvedené v jej druhom bode, týkajúce sa zabezpečovania plynulého chodu účtovných operácií, nemalo náležitosti platného výpovedného dôvodu, keďže nebolo náležite skutkovo i časovo vymedzené tak, aby ho nebolo možné zameniť s inými dôvodom. Nebolo uvedené, v ktorých prípadoch navrhovateľ časovo toto usmernenie nedodržiaval (keď nedostatky mal odstrániť do 28. februára 2006), ako aj chýbali údaje, v ktorých prípadoch faktúry na likvidáciu neboli doručené včas. Len ak by výpovedný dôvod bol vymedzený skutkovo i časovo dostatočne konkrétne, bol by súd mohol platnosť tohto výpovedného dôvodu posúdiť. Za daného skutkového stavu v čase doručenia výpovede navrhovateľovi nebolo zrejmé, ktorú alebo ktoré faktúry navrhovateľ včas nedoručil. Mimoriadny dovolateľ nesúhlasil ani s názorom súdu, podľa ktorého podmienky prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce boli splnené. Uviedol, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce má kogentnú povahu. Povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonník práce formuluje ako hmotnoprávnu podmienku výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v náväznosti na znenie ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť. Splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou, obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 1 Cdo 72/2006.

V danom prípade však k naplneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede podľa § 74 Zákonníka práce prísť nemohlo. Žiadosť odporcu na prerokovanie výpovede náležitosti výpovede ustanovené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce neobsahovala. Za nesprávne rozhodnutie považoval mimoriadny dovolateľ aj rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktorým rozsudok súdu prvého stupňa, napriek jeho zrejmej nesprávnosti, potvrdil.

Navrhovateľ sa v plnom rozsahu stotožnil s obsahom mimoriadneho dovolania.

Odporca vo svojom vyjadrení k mimoriadnemu dovolaniu toto žiadal zamietnuť, mal za to, že súd prvého stupňa ako i odvolací súd rozhodli po vykonanom dokazovaní vecne správne.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd rozhodujúci o mimoriadnom dovolaní (§ 10a ods. 3 O.s.p.) po zistení, že tento opravný prostriedok podal včas generálny prokurátor Slovenskej republiky (§ 243g O.s.p.) na základe podnetu navrhovateľa (§ 243e ods. 1 O.s.p.) bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243i ods. 2 O.s.p. v spojení s § 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozhodnutie okresného i krajského súdu a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie generálneho prokurátora je dôvodné.

Predmetné mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že rozhodnutie okresného i krajského súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.).

V mimoriadnom dovolaní vytyka generálny prokurátor, že konajúce súdy prejednávajú vec nesprávne právne posúdili, keď právnu normu, síce správne určenú, nesprávne právne vyložili, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikovali.

Vzhľadom na uvedené bolo preto v prejednávanej veci potrebné predovšetkým posúdiť správnosť záveru súdov o platnosti výpovede z hľadiska vymedzenia výpovedného dôvodu podľa v § 63 ods. 1 písm. d/, bod 4 Zákonníka práce a o splnení hmotnoprávnej podmienky výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce.

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce 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. d/, bod 4 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru medziiným musí byť písomná a doručená, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce). Z ustanovenia § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávnych úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený.

Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné. Nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru.

Dovolací súd zhodne s názorom mimoriadneho dovolateľa dospel k záveru, že výpoveď daná navrhovateľovi odporcom dňa 3. marca 2006, vo vymedzení dôvodu, uvedeného v druhej časti výpovede: „V záujme zabezpečenia plynulého chodu účtovných operácií, týkajúcich sa skladových zásob ste boli dňa 4. augusta 2005 spolu s ďalšími dotknutými zamestnancami usmernený listom zn. X. Pri kontrole Vašej pracovnej činnosti Vaša nadriadená zistila, že toto usmernenie nedodržiavate, najmä čo sa týka likvidácie faktúr od dodávateľov, ktoré ste nepriniesli včas na zúčtovanie“, nespĺňa náležitosti z hľadiska určitosti vytykaného nedostatku v pracovnej činnosti navrhovateľa. Samotné vymedzenie nedodržiavania usmernenia zo strany odporcu slovom „najmä čo sa týka likvidácie faktúr od dodávateľov, ktoré ste nepriniesli včas na zúčtovanie,“ je neurčitá, nezrozumiteľná, bez bližšieho skutkového i časového určenia, a preto takto neurčite a nezrozumiteľne uvedený výpovedný dôvod i v druhej časti výpovede, danej navrhovateľovi odporcom, má za následok neplatnosť výpovede.

Dovolací súd, ako to už ostatne vyslovil i v mimoriadnom dovolateľom citovanom rozsudku sp.zn. 1 Cdo 72/2006, ako aj vo svojich ďalších rozhodnutiach (napr. sp.zn. 5 Cdo 255/2008), súhlasí v predmetnej veci so záverom generálneho prokurátora o nedodržaní hmotnoprávnej podmienky pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 Zákonníka práce, z ktorej skutočnosti vyplýva i neplatnosť rozviazania pracovného pomeru.

Z ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak je neplatná.

Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 2 Zákonníka práce).

Z článku 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Hore citované ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v tejto súvislosti už poukázal na to, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.

V súdnej veci, ako uviedol i mimoriadny dovolateľ vo svojom mimoriadnom opravnom prostriedku, bolo nepochybné, že odborová organizácia odporcu prerokovala, bez zaujatia stanoviska, výpoveď z pracovného pomeru danú navrhovateľovi odporcom, už dňa 1. marca 2006, i keď jej písomné vyhotovenie, doručené navrhovateľovi, je uvedené s dátumom 3. marca 2006. Je preto zrejmé, že závodný výbor odborovej organizácie, nemal uvedenú výpoveď pri svojom rokovaní k dispozícii, a preto jej prerokovanie bolo len formálnym konaním, ktoré sledovala nie ochranu zamestnanca, tak ako vyplýva zo obsahu a zmyslu § 74 Zákonníka práce, ale len naplnenie formálnych predpokladov. Preto nemôže byť takýto výkon práva v súlade so zákonnou úpravou vyjadrenou v základných zásadách i ďalších ustanoveniach Zákonníka práce.

Vzhľadom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že v mimoriadnom dovolaní sa opodstatnene namieta, že napadnutý rozsudok okresného i krajského súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozhodnutia oboch súdov v zmysle § 243b ods. 2 O.s.p. a § 243b ods. 3 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znovu aj o trovách pôvodného ako aj dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

P o u ě n i e : Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave dňa 13. októbra 2009

JUDr. Ladislav Górasz, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Nina Dúbravčíková