

Súd: Okresný súd Piešťany
Spisová značka: 20Cpr/29/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2518201997
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 01. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dominika Horváthová
ECLI: ECLI:SK:OSPN:2022:2518201997.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Piešťany v právnej veci žalobkyne: B., právny zástupca: Mgr. Monika Kocanová, IČO: 42 258 715, so sídlom Svätoplukova 8, 821 08 Bratislava, proti žalovanej: Emil Krajčík, s.r.o, IČO: 36 246 204, so sídlom Dlhá 1424/7, 905 01 Senica, právny zástupca: PATENT IURIST s.r.o, IČO: 36 724 467, so sídlom Dostojevského rad 5, 811 09 Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu **z a m i e t a**.
- II. Žalovaný **m á p r á v o** na náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobou zo dňa 31.07.2018 sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.01.2018 z dôvodu nadbytočnosti je neplatné, ďalej sa domáhala náhrady mzdy, ktorú nevyčísliła a náhrady trov konania.

2. Žalobu odôvodnila tým, že dňa 13.09.2004 uzavrela žalobkyňa ako zamestnankyňa do žalovaných ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu. Dňa 15.01.2018 bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Pracovné miesto žalobkyne malo byť ku dňu 01.02.2018 zrušené. Žalobkyňa výpoveď považuje za účelovú, nezakladajúcu sa na pravde a má za to, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Trojmesačná výpovedná doba mala skončiť posledným dňom mesiaca apríl 2018, avšak žalobkyňa v dôsledku náhleho zhoršenia zdravotného stavu bola práceneschopná od 27.04.2018 do 31.05.2018. Plynutie výpovednej doby bolo prerušené.

3. K žalobe sa vyjadril žalovaný podaním zo dňa 27.09.2018 a uviedol, že žalobu považuje za nedôvodnú a žiada ju zamietnuť. Dňa 10.01.2018 zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, pričom pracovné miesto na pozícii „retail manager“ bolo zrušené s účinnosťou k 01.02.2018. V čase výpovede z pracovného pomeru žalovaný nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom, ktoré by mohol žalobkyni ponúknuť. Namietol, že prekluzívna lehota na podanie žaloby o určenie skončenia pracovného pomeru za neplatné uplynula, lebo začiatok a plynutie prekluzívnej lehoty nemôže ovplyvniť práceneschopnosť zamestnanca, žalobkyňa preto podala žalobu po uplynutí prekluzívnej lehoty.

4. Uznesením zo dňa 27.01.2021 bolo konanie prerušené do právoplatného skončenia konania vedeného na Najvyššom súde SR pod sp. zn.: 1VCdo/2/2019. Uznesením zo dňa 15.04.2021 súd v konaní pokračoval.

5. Výzvou zo dňa 16.04.2021 bola právna zástupkyňa žalobkyne vyzvaná, aby sa vyjadrila, či trvá na podanej žalobe s prihladnutím na závery veľkého senátu NS SR. Právna zástupkyňa žalobkyne ani na opakovanú výzvu súdu nereagovala.

6. Mailom zo dňa 10.01.2022 žiadala právna zástupkyňa žalobkyne o odročenie pojednávania z dôvodu, že jej syn sa zúčastnil športového sústreďenia a u jedného z účastníkov bola zistená pozitivita na Covid 19. Uvedené skutočnosti súdu nijako nepreukázala. Súd v súlade s ust. § 183 Civilného sporového poriadku vyhodnotil, že nejde o vážny dôvod na odročenie pojednávania.

7. Súd vo veci vykonal dokazovanie a zistil nasledovný skutkový stav veci:

8. Z pracovnej zmluvy zo dňa 13.09.2004 je zrejmé, že žalobkyňi vznikol pracovný pomer u žalovaného na pozícii vedúca predajne. Z Dodatku č. 5 k pracovnej zmluve je zrejmé, že pracovné zaradenie žalobkyne sa zmenilo na: retail manager.

9. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 11.01.2018 je zrejmé, že žalovaný dal žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. z dôvodu nadbytočnosti.

10. Z listu - Oznámenie zo dňa 17.04.2018 vyplynulo že žalobkyňa považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. Listom zo dňa 21.12.2017 žalobkyňa vyzvala žalovaného na výplatu časti nevyplatenej mzdy za mesiace október a november 2017 a ďalších plnení.

11. Z listu zo dňa 02.05.2018 súd zistil, že žalovaný oznámil žalobkyňi, že na výpovedi z pracovného pomeru trvá a považuje ho za platné skončenie pracovného pomeru.

12. Podľa § 42 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

13. Podľa § 59 ods. 1 ZP, pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

14. Podľa § 62 ods. 3 písm. b) ZP, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

15. Podľa § 62 ods. 7 ZP, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

16. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

17. Podľa § 64 ods. 2 ZP, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

18. Podľa § 77 ZP, 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. Z rozsudku Veľkého senátu občianskoprávneho kolégia Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1VCdo/2/2019 zo dňa 26.01.2021 vyplynulo, že veľký senát sa zaoberal posúdením, či oproti právnej úprave danej ustanovením § 64 zákona č. 65/1965 Zb. vo vzťahu ku ktorej prijal najvyšší súd právne závery

vyjadrené v rozhodnutí, ktoré bolo publikované ako judikát R 119/1999, došlo v porovnaní s ustanovením § 77 Zákonníka práce k tak radikálnej zmene, ktorá by znamenala zvýšenú ochranu zamestnanca tvrdenú žalobcom a súčasne, či legislatívna zmena účinná od 1. apríla 2002 znamená prekonanie právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v judikáte R 119/1999. Okamih skončenia pracovného pomeru na seba viaže začiatok dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby, ktorou sa zamestnanec ako i zamestnávateľ môže obrátiť na súd, aby rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Táto dvojmesačná lehota je lehotou hmotnoprávnou, čo znamená, že posledný deň tejto lehoty musí byť žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručená súdu. Ustanovenie § 77 stanovuje lehotu dvoch kalendárnych mesiacov, ktorá plynie odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. 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 ZP. 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 ZP, ktoré zaraďuje lehotu uvedenú v § 77 ZP k prekluzívnym lehotám, obsahuje taxatívny výpočet tých právnych vzťahov, pri ktorých zákonodarcia dáva prednosť záujmu na stabilite vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pred neistotou, s ktorou je spojené spochybnenie podmienok zániku týchto vzťahov. Veľký senát najvyššieho súdu poukazuje na to, že judikát R 119/1999 interpretujúci zákon č. 65/1965 Zb. dospel k záveru, že to, čo platí v prípade výpovede v ochrannej dobe, neplatí (ani pri výklade „a maiori ad minus“) pre plynutie prekluzívnej lehoty stanovenej zákonom pre uplatnenie práva na súde (pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde). Na tejto zásade nezmenila nič ani právna úprava daná Zákonníkom práce. Určujúca je zásada právnej istoty, ktorú vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom zohľadňuje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Pracovné právo upravuje najmä individuálne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri výkone závislej práce, pričom plní okrem funkcie ochrannej, kontrolnej a výchovnej aj funkciu organizačnú zameranú na zvýšenie efektívnosti výroby v úzkej spojitosti so záujmami a potrebami zamestnancov. Účelom právnej úpravy ochrannej doby (§ 64 ods. 1 Zákonníka práce) 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, čo by - pri názore zastávanom žalobcom - mohlo predstavovať niekedy aj celé roky. Účelom právnej úpravy lehoty dvoch mesiacov, v ktorej má zamestnanec, ako aj zamestnávateľ možnosť uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce), je čo najskôr dosiahnuť stav právnej istoty, resp. prekonať stav právnej neistoty vyvolanej tým, že bola spochybnená platnosť skončenia pracovného pomeru. Iný výklad by znamenal účelovú neprimeranú modifikáciu interpelácie a aplikácie všeobecných právnych inštitút, medzi ktoré patrí aj plynutie času, v dôsledku čoho by došlo k neprimeranému oslabeniu dispozičnej právomoci zamestnávateľa a sťaženiu možnosti organizovať ďalší pracovný proces. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným, bola z hľadiska plynutia tejto prekluzívnej lehoty irelevantná.

20. Preklúziu môžeme stručne charakterizovať ako zánik práva neuplatnením. Vo vzťahu k plynutiu času má osobitný význam a v pracovnoprávných sporoch je potrebné venovať jej zvýšenú pozornosť, najmä ak ide o skončenie pracovného pomeru. Ak zamestnanec nechá márne uplynúť lehotu, v ktorej sa mohol domáhať svojho práva, toto právo, ako aj akékoľvek nároky z neho plynúce, zanikajú. Súd na uplynutie prekluzívnej lehoty prihliada ex offico. Prekluzívnu lehotu na uplatnenie neplatnosti výpovede je potrebné počítať od posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, pričom uplynie dňom, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, ktorým výpovedná doba skončila. Ak taký deň v mesiaci nie je, posledným dňom daného kalendárneho mesiaca.

21. V danom prípade sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede za pracovného pomeru, ktorá jej bola doručená dňa 15.01.2018. S prihliadnutím na dĺžku pracovného pomeru, trojmesačná výpovedná doba uplynula podľa ust. § 62 ods. 7 ZP dňa 30.04.2018. Žalobkyňa sa mohla neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou domáhať najneskôr do 30.06.2018. Žaloba vo veci samej bola odoslaná dňa 31.07.2018 a doručená súdu dňa 01.08.2018, teda po uplynutí prekluzívnej lehoty

podľa § 77 ZP. Zo záverov veľkého senátu NS SR obsiahnutých v rozsudku sp. zn.: 1VCdo/2/2019 je nepochybné, že znenie ust. § 64 ods. 2 a § 77 ZP je potrebné vykladať tak, že prekuzívna lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou sa o ochrannú dobu zamestnanca nepredlžuje. Je preto irelevantné, že žalobkyňa bola od 27.04.2018 do 31.05.2018 práceneschopná. S prihliadnutím na uvedené súd žalobu v celom rozsahu zamietol. (výrok I)

22. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

23. Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

24. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania súd rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 CSP, keďže žalovaný bol v konaní úspešný v celom rozsahu, priznal žalovanému právo na náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100%. (výrok II)

25. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podľa § 355 ods. 1 CSP podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Piešťany.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP). Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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) (§ 363 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje a e) podpis (§ 127 ods. 1 CSP). Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcim konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP). Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 CSP).

Podľa § 365 ods. 1 až 3 CSP, 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.

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 366 CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.