

Súd: Najvyšší súd  
Spisová značka: 3Cdo/257/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6713221014  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 05. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emil Franciscy  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:6713221014.1

## Uznesenie

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Mgr. D. A., bývajúceho vo I., zastúpeného JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokátom so sídlom vo Zvolene, Námestie SNP č. 41, 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:

Senát 3 C Najvyššieho súdu Slovenskej republiky p o s t u p u j e v e c na konanie a rozhodnutie veľkému senátu občianskoprávneho kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou z 11. decembra 2013 domáhal, aby súd: a/ určil, že je neplatná výpoveď z 29. októbra 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 Zvolen. 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 uvedenej v § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). 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 viď § 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 ochrannnej 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 ochrannnej doby, to znamená 31. októbrom 2013. Žaloba, ktorú podal 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 ochrannnej 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 (viď slová „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“). Podľa názoru odvolacieho súdu, stotožňujúceho sa s týmto judikátom, práceneschopnosťou zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže byť ovplyvňovaná lehota, 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 tomto ustanovení 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, to znamená aplikácie a interpretácie § 77 Zákonníka práce. Žiadal preto dovolanie zamietnuť.

11. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) podala 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. Najvyšší súd preto rozsudkom z 22. marca 2018 sp.zn. 3 Cdo 29/2017 (ďalej len „Rozsudok“) dovolanie žalobcu zamietol podľa § 448 CSP; o nároku na náhradu trov rozhodol podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

11.1. V odôvodnení Rozsudku uviedol, že žalobca 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.

11.2. V konaní sp.zn. 5 Cdo 31/1997 najvyššieho súdu 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 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce (ďalej len „zákon 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 zákona č. 65/1965 Zb. nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca“. Najvyšší súd na odôvodnenie tohto rozhodnutia uviedol, že súd prihliada na plynutie lehoty podľa § 64 zákona č. 65/1965 Zb. ex offo. 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 týmito rozviazaním“. Prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

11.3. V spore, ktorý bol vedený na najvyššom súde pod sp.zn. 7 MCdo 1/2010, išlo o prípad, v ktorom zamestnávateľ dal v roku 2007 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 ochranného obdobia) predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu. Najvyšší súd v tomto 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 (§ 77 Zákonníka práce) nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca (R 119/1999).

11.4. Odhliadnuc od skutkových odlišností prípadov uvedených v bodoch 11.2. a 11.3. je zrejmé, že v nich bola, avšak rozdielne, vyriešená otázka vplyvu práceneschopnosti zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď, na plynutie lehoty, v ktorej sa mohol na súde domáhať určenia neplatnosti tohto zrušovacieho prejavu zamestnávateľa. Dovolanie žalobcu je preto prípustné (§ 421 ods. 1 písm. c/ CSP). Po prijatí tohto záveru pristúpil najvyšší súd k posúdeniu, či je dovolanie dôvodné (t.j. či spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci).

11.5. I keď v prípadoch uvedených v bodoch 11.2. a 11.3. nebola opodstatnenosť v nich podaných dovolaní posudzovaná na báze toho istého zákona, treba mať na zreteli totožnosť zmyslu a účelu právnej úpravy predmetnej prekluzívnej lehoty, ktorý sledovalo ustanovenie § 64 zákona č. 65/1965 Zb. a ktorý sleduje § 77 Zákonníka práce. Formulačné odlišnosti právnej úpravy tejto lehoty, v ktorej môže zamestnanec uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, na tom nič nemenia.

11.6. 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 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.

11.7. 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.

11.8. Dovolací súd, 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) 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 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, v ktorej má zamestnanec alebo štátny zamestnanec uplatniť neplatnosť jemu danej výpovede na súde.

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

11.10. Dovolací senát v danom prípade svojimi právnymi náhľadmi a právnymi závermi „nevolil zmenu“ (stotožnil sa s podstatou, zmyslom a závermi judikátu R 119/1999), preto vec nepostúpil veľkému senátu. Vychádzal pritom z právnych záverov vyjadrených v judikáte R 17/2017.

11.11. Z týchto dôvodov dovolací súd neopodstatnené dovolanie žalobcu Rozsudkom zamietol podľa § 448 CSP.

I.

12. Na základe sťažnosti žalobcu Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v náleze z 22. októbra 2018 sp.zn. II. ÚS 332/2018 (ďalej len „Nález“) konštatoval, že najvyšší súd v konaní vedenom pod sp.zn. 3 Cdo 29/2017 svojím postupom a Rozsudkom porušil základné právo žalobcu na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava“). Rozsudok zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie.

13. Ústavný súd v Náleze po citovaní podstatných častí Rozsudku konštatoval, že za daného stavu považuje za zásadnú právnu otázku, či najvyšší súd správne postupoval, keď v zmysle § 48 ods. 1 CSP nepostúpil vec na rozhodnutie veľkému senátu.

13.1. Materiálny právny štát je postavený (okrem iného) na dôvere občanov v právo a právny poriadok. Podmienkou takejto dôvery je aj dostatočná miera právnej istoty občanov. Jedným zo základných princípov právneho štátu je princíp právnej istoty (čl. 1 ods. 1 Ústavy), ktorý okrem iného vyžaduje, aby v prípade, keď súdy rozhodnú vo veci s konečnou platnosťou, ich rozhodnutie nebolo viac spochybňované v zmysle predvídateľnosti práva. Súdy majú v rovnakých podmienkach aplikovať právu

normu rovnakým spôsobom. Diametrálne odlišné právne posúdenie veci súdom v skutkovo totožných veciach za jednotnej právnej úpravy je v podmienkach materiálneho právneho štátu neakceptovateľné. Princíp právnej istoty musí byť plne realizovaný v praxi súdov, a to najmä prostredníctvom „ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít“. Vychádzajúc z premisy, že úloha najvyššieho súdu pri aplikácii princípu právnej istoty je absolútne kľúčová, ukázala sa potreba zriadenia veľkého senátu najvyššieho súdu s cieľom zabezpečenia jednoty rozhodovania najmä v zmysle jednoty judikatúry a jej akceptovania súdmi nižších inštancií. Veľký senát predstavuje inštitucionálne zabezpečenie princípu právnej istoty vyjadreného v čl. 2 CSP. Podľa čl. 2 ods. 2 časti vety pred bodkočiarkou CSP právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít.

13.2. Povinnosť senátu najvyššieho súdu postúpiť vec veľkému senátu vyplýva priamo z § 48 ods. 1 CSP. Túto povinnosť má senát vždy, ak pri svojom rozhodovaní dospeje k právnemu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru už vyjadreného v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu. Predloženie veci na rozhodnutie veľkému senátu teda nezávisí od voľnej úvahy senátu najvyššieho súdu.

13.3. Porušenie povinnosti predložiť vec veľkému senátu podľa § 48 ods. 1 CSP nie je iba porušením tohto zákonného ustanovenia, ale vzhľadom na základné právo na zákonného sudcu (čl. 48 ods. 1 Ústavy) aj pochybením, ktoré má ústavnoprávny rozmer. Z ústavného príkazu, že „nikoho nemožno odňať jeho zákonnému sudcovi“, vyplýva, že nerešpektovanie zákona, v akom zložení má byť vec rozhodovaná, predstavuje vo svojich dôsledkoch porušenie čl. 48 ods. 1 Ústavy.

14. Za podstatné je v Náleze označené tiež to, že v rozsudku najvyššieho súdu z 10. novembra 2016 sp.zn. 3 Cdo 174/2016 (uverejnenom v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky 3/2017 pod č. 17) bol prijatý takýto výklad (právna veta): „Ustanovenie § 48 CSP dopadá na prípady, v ktorých trojčlenný senát najvyššieho súdu dospeje k záveru, že je dôvod na odklon od ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu (stanovísk alebo rozhodnutí uverejnených 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 trojčlenný senát dospeje k záveru, že tieto dôvody nie sú dané, vec nepostúpi veľkému senátu najvyššieho súdu.“ Nad rámec právnej vety z rozhodnutia inter alia vyplýva, že hoci postúpenie veci veľkému senátu podľa ustanovenia § 48 ods. 1 CSP nie je na voľnej úvahe trojčlenného senátu, neznamená to, že trojčlenný senát musí postúpiť vec veľkému senátu pri každom nestotožnení sa s názorom vyjadreným už skôr v inom rozhodnutí niektorého trojčlenného senátu. Pokiaľ ešte v určitej právnej otázke nedošlo k prijatiu (publikovaniu) stanoviska alebo judikátu, prípadne ešte nebolo vydané rozhodnutie veľkého senátu, má povinnosť postúpiť vec veľkému senátu ten trojčlenný senát, ktorý sa mieni názorovo odchýliť (odkloniť) od skoršieho rozhodnutia iného trojčlenného senátu.

14.1. Ústavný súd zdôraznil, že najvyšší súd vo veci sp.zn. 3 Cdo 29/2017 celkom nepochybne dospel k právnemu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru uvedeného v nepublikovanom rozhodnutí sp.zn. 7 MCdo 1/2010. Napriek tomu nepovažoval za potrebné postupovať podľa § 48 ods. 1 CSP, lebo bol toho názoru, že skoršie publikované rozhodnutie najvyššieho súdu (R 119/99) treba považovať za správne a za aplikovateľné aj za zmenenej právnej úpravy (t.j. „nevilil zmenu“). Dospel teda k záveru, že nie je daný dôvod odkloniť sa od právneho názoru vyjadreného v publikovanom rozhodnutí.

14.2. Ústavný súd poukázal na to, že protichodné právne názory senátov najvyššieho súdu sú založené na odlišných preferenciách. Kým skoršie (publikované) stanovisko preferuje princíp právnej istoty (plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby nemôže závisieť na neistom faktore dĺžky práceneschopnosti zamestnanca), zatiaľ novšie (nepublikované) stanovisko preferuje zvýšenú ochranu zamestnanca ako „slabšej strany“ pracovnoprávneho vzťahu pred zamestnávateľom ako „silnejšou stranou“. Obe tieto preferencie sa javia ústavnému súdu ako legitímne a ústavne konformné.

15. V zmysle Nálezu je dôležitý aj fakt, na ktorý poukazuje sťažovateľ, že neskoršie (nepublikované) rozhodnutie vychádzalo z odlišnej zákonnej úpravy. Sťažovateľ je pritom presvedčený, že odlišnosť úpravy vyplývala z vôle zákonodarcu smerujúcej k posilneniu ochrany zamestnanca. Naopak, najvyšší súd je presvedčený, že ide o jednoduchú formulačnú odlišnosť, ktorá neznamená odklon od skoršej úpravy a jej výkladu. Za situácie, keď senát najvyššieho súdu dospeje k právnemu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru, ktorý už bol vyjadrený v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu, pričom v danej právnej otázke neexistuje stanovisko veľkého senátu, ale ani publikované stanovisko senátu, je jeho zákonnou povinnosťou postúpiť vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu. Skutočnosť, že

síce existuje publikované stanovisko k danej právnej otázke, ktoré však vychádza z odlišného znenia zákona umožňujúceho (aj) rozdielny výklad, neoprávňuje senát nepostúpiť vec veľkému senátu.

16. Na základe uvedených úvah dospel ústavný súd k záveru, že najvyšší súd mal vec postúpiť na rozhodnutie veľkému senátu v zmysle § 48 ods. 1 CSP. Nepostúpenie veci veľkému senátu je za konkrétnych okolností daného prípadu porušením základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy. Nepostúpenie veci na rozhodnutie veľkému senátu znamená v danom prípade popretie samotného účelu a zmyslu § 48 ods. 1 CSP. Za súčasného stavu totiž nič nebráni tomu, aby niektorý senát najvyššieho súdu v budúcnosti znova odlišne posúdil spornú právnu otázku, čím sa iba predĺži stav právnej neistoty. Autoritatívnym a záväzným spôsobom možno totiž otázku vyriešiť iba verdiktom veľkého senátu.

II.

17. Žalobca po vydaní Nálezu v podaní z 30. novembra 2018 zaslanom najvyššiemu súdu uviedol, že zákonodarca lehotu na podanie žaloby stanovil tak, že plynie počas doby dvoch mesiacov, ale od času, kedy by sa pracovný pomer skončil v prípade, ak by došlo k jeho riadnemu skončeniu. V jeho prípade by to bolo 30. októbra 2013 (§ 64 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). To znamená, že žalobu podal včas.

18. V podaní, ktoré bolo 1. marca 2019 doručené najvyššiemu súdu, žalobca poukázal na rozhodnutie tohto súdu z 12. decembra 2018 sp.zn. 7 Cdo 66/2017, v ktorom dovolací súd konštatoval, že rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 5 Cdo 31/1997 (R 119/1999) je síce súčasťou ustálenej praxe dovolacieho súdu (R 71/2018), interpretačne sa však viaže k už neúčinnnej úprave, ktorá je čiastočne odchylná od súčasnej. Výklad súčasnej právnej úpravy podalo rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 7 MCdo 1/2010, ktorým bol vyslovený názor o odvodzovaní začiatku plynutia lehoty podľa § 77 Zákonníka práce od času, kedy mal pracovný pomer skončiť s tým, že takýmto časom (potenciálneho skončenia pracovného pomeru) treba rozumieť vždy čas závislý na existencii všetkých rozhodných okolností (teda aj ochrannej doby). To, čo platí v prípade urobenia úkonu smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru v ochrannej dobe (takýto úkon zákon výslovne zakazuje) a z toho plynúcej nemožnosti skončenia pracovného pomeru skôr, než skončením ochrannej doby, musí platiť (za pomoci argumentu „a maiori ad minus“) aj na prípady oddialenia času očakávateľného skončenia pracovného pomeru v dôsledku existencie ochrannej doby počas plynutia výpovednej doby.

18.1. Pre úplnosť senát 7 C v uvedenom rozhodnutí uviedol, že v prípade odvodzovania začiatku plynutia lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce od času, kedy mal pracovný pomer skončiť a zohľadnenia ochrannej doby nejde o predĺženie dvojmesačnej lehoty, ale o okolnosťami vynútený posun času, ku ktorému má dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, na koniec ochrannej doby, resp. k odloženiu začiatku plynutia tejto prekluzívnej lehoty na neskorší deň (než ktorým by bol inak koniec výpovednej doby). Senát 7 C tu poukázal tiež na podmieňovací spôsob, ktorý použil zákonodarca nie na zdôraznenie významu zámeru účastníka pracovnoprávneho vzťahu takýto vzťah ukončiť, ale ako vyjadrenie stavu, pri ktorom je možná existencia oboch do úvahy prichádzajúcich rozhodnutí o základe nároku (o tom, či konkrétny spôsob rozviazania pracovného pomeru zodpovedá požiadavkám zákona na platný právny úkon) a takto aj to, že k skutočnému skončeniu pracovného pomeru dôjde len v prípade platnosti úkonu (kedy to súd právoplatným rozsudkom zamietajúcim žalobu potvrdí), kým v prípade neplatnosti úkonu (určenej rozsudkom súdu) pracovný pomer zásadne trvá tak, akoby tu ani úkon smerujúci k jeho rozviazaniu nebol.

18.2. Z týchto dôvodov senát 7 C, stotožniac sa v predmetnom rozhodnutí s právnymi závermi vyjadrenými najvyšším súdom v rozhodnutí sp.zn. 7 MCdo 1/2010, vec nepostúpil na rozhodnutie veľkému senátu.

19. Žalovaný, ktorému Nález doručil najvyšší súd (zohľadňujúc pri tom analogicky judikát R 141/2014), sa k Nálezu písomne nevyjadril.

III.

20. Najvyšší súd je viazaný právnym názorom ústavného súdu, ktorý vyslovil v náleze [§ 56 ods. 6 zákona č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov (viď tiež § 134 ods. 1 zákona č. 314/2018 Z.z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o

zmene a doplnení niektorých zákonov)], preto vec podľa § 48 ods. 1 CSP postupuje veľkému senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu.

21. Nález poukazuje na to, že na jednej strane Rozsudok vidí medzi ustanovením § 64 zákona č. 65/1965 Zb. a ustanovením § 77 Zákonníka práce len jednoduchú formulačnú odlišnosť, ktorá neznamena odklon od skoršej úpravy a jej výkladu, na druhej strane ale podľa žalobcu ide o podstatnú odlišnosť úpravy, ktorá vyplývala z vôle zákonodarcu smerujúcej k posilneniu ochrany zamestnanca (ako „slabšej strany“). Vec prejednávajúci senát najvyššieho súdu sa preto v ďalších bodoch tohto uznesenia zaoberal touto stránkou argumentácie ústavného súdu.

22. Podstatným pre rozhodnutie dovolacieho súdu v intenciách Nálezu bolo posúdenie, 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. V spojitosti s tým išlo (de facto) tiež o posúdenie, či legislatívna zmena účinná od 1. apríla 2002 znamená prekonanie (neudržateľnosť) právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v judikáte R 119/1999. V nasledujúcich častiach tohto bodu sú preto v časovom slede uvedené jednotlivé znenia dotknutej právnej úpravy.

22.1. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a nároky z toho vyplývajúce môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1969).

22.2. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1988).

22.3. Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak organizácia, ako aj pracovník uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. decembra 1996).

22.4. 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 (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb. v znení do 31. marca 2002).

22.5. 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 (§ 77 Zákonníka práce).

23. Dovolací senát si uvedomuje, že ak v novej právnej úprave (novej norme) dôjde v porovnaní s predchádzajúcou (resp. skoršou) úpravou k formulačnej zmene, treba skúmať dôvody zmeny a posúdiť, či k zmene došlo aj z materiálneho hľadiska.

23.1. Podľa názoru senátu nemajú pre správne právne posúdenie tohto sporu význam (terminologické) rozdielnosti skoršej právnej úpravy danej zákonom č. 65/1965 Zb. a súčasnej právnej úpravy danej Zákonníkom práce čo do legislatívne zvolených pojmov „rozviazanie“ - „skončenie“ „okamžité skončenie“ - „okamžité zrušenie“, „zrušenie v skúšobnej dobe“ - „skončenie v skúšobnej dobe“, ako aj „organizácia“ - „zamestnávateľ“ a „pracovník“ - „zamestnanec“. Dôležitosť by nemala byť pripisovaná ani zmenenému slovosledu.

23.2. Senát 3 C zastáva názor, že text: a/ „odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním“, b/ „odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“, c/ „odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť“ neznamená z materiálneho hľadiska žiadnu zmenu. Podľa jeho presvedčenia nemá ani vypustenie textu „týmto rozviazaním“ ten význam, ktorý mu pripisuje žalobca (viď tiež bod 26.1.).

24. Rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 5 Cdo 31/1997, ako aj v ňom vyjadrené právne závery najvyššieho súdu judikované neskôr pod R 119/1999, sa vecne týkali ustanovení zákona č. 65/1965 Zb., ktoré prijalo Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky.

24.1. Preambula k tomuto zákonu poukázala na víťazstvo socialistického spoločenského poriadku, ktoré vytvorilo pevnú východiskovú základňu pre úsilie pracujúceho ľudu upevňovať a ďalej rozvíjať socialistickú spoločnosť. Vtedajší spoločenský poriadok vychádzal zo súladu záujmov jednotlivca so záujmami spoločnosti a všeobecne deklaroval silný sociálny prvok s akcentom na ochranu

práv pracujúcich a prekonávanie sociálnych krívd vlastných predchádzajúcemu („kapitalistickému“) spoločenskému zriadeniu.

24.2. Už zákon č. 65/1965 Zb. upravil lehotu na podanie žaloby o skončenie pracovného pomeru (zámerne) ako prekluzívnu, teda prepadnú. Jej dĺžku pritom vymedzil pomerne krátku; spočiatku bola trojmesačná. V tom sa odrážal zámer niekdajšieho „komunistického“ zákonodarcu klásť dôraz na požiadavku právnej istoty v pracovnoprávných vzťahoch. Už tento zákonodarca si zreteľne uvedomoval, že záujmom spoločnosti nezodpovedá, pokiaľ dlhší čas pretrváva stav spornosti pracovnoprávných vzťahov, ktorý vyvolala skutočnosť, že jeden z jeho účastníkov spochybňuje platnosť skončenia pracovného pomeru druhým účastníkom. Povšimnutiahodné je, že (ešte tento „komunistický“) zákonodarca pred zásadnou zmenou politického režimu s účinnosťou od 1. januára 1989 skrátil túto prekluzívnu lehotu z troch na dva mesiace. Aj v tom treba vidieť, že naďalej a ešte dôslednejšie preferoval záujem na čo najskoršom odstránení právnej neistoty vyvolanej spochybnením platnosti skončenia pracovného pomeru.

24.3. S účinnosťou od 1. februára 1991 došlo v rámci prvej etapy reformy pracovného práva k rozsiahlej novelizácii dovtedajšieho „komunistického“ pracovného zákonodarstva, kodifikovaného už od roku 1965. Znížil sa najmä dovtedajší rozsah kogentných ustanovení zákona č. 65/1965 Zb. „čím sa vytvorili základné predpoklady pre rozvoj trhového hospodárstva“ (viď Barancová H., Schronk, R., „Pracovné právo, SPRINT, Bratislava, 2006, str. 64).

25. Dôvodová správa je základným dokumentom vysvetľujúcim dôvody právnej úpravy. Kým všeobecná časť dôvodovej správy vysvetľuje základné myšlienky a ciele právnej úpravy vo všeobecnej rovine, osobitná časť dôvodovej správy sa sústreďuje na jednotlivosti. Pre vysvetlenie podstaty a zmyslu jednotlivých ustanovení právneho predpisu je obzvlášť dôležitá osobitná časť dôvodovej správy, ktorá napomáha bližšie poznať a pochopiť zmysel a účel príslušného ustanovenia.

25.1. Dôvodová správa k Zákonníku práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002 a bol (v porovnaní s predchádzajúcim pracovnoprávnym kódexom) prijatý v podstatne zmenenej spoločenskej, ekonomickej a aj politickej situácii, vo všeobecnej časti konštatuje, že napriek uskutočneniu prvej etapy reformy pracovného práva právna úprava ešte naďalej dostatočne nereaguje na potreby trhového hospodárstva. Zákonník práce predstavuje podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva. Zo všeobecnej, ani osobitnej časti dôvodovej správy ale nevyplýva (nie je rozpoznateľný) zámer zákonodarcu, aby bola ustanovením § 77 Zákonníka práce v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou (§ 64 zákona č. 65/1965 Zb.) poskytnutá zvýšená ochrana zamestnancovi.

25.2. Je nanajvýš logické, že ak („komunistický“) práva pracujúcich osobitne zohľadňujúci zákon č. 65/1965 Zb. v ustanovení § 64 upravoval prísne prekluzívnu lehotu, ktorú práceneschopnosť nijako neovplyvňovala, spôsobom vyjadreným najvyšším súdom už v judikáte R 119/1999, nemôže byť ustanovenie § 77 Zákonníka práce - nového pracovnoprávneho kódexu, ktorý má za cieľ reagovať na potreby trhového („kapitalistického“) hospodárstva - interpretované spôsobom, ktorý by bol v porovnaní so zákonom č. 65/1965 Zb. pre zamestnanca ústretovejším, teda ktorý by znamenal, že práceneschopnosť zamestnanca má vplyv na plynutie tejto prekluzívnej lehoty.

26. Podľa presvedčenia vec prejednávajúceho senátu je nesprávny a ustanoveniami zákona nepodložený právny názor žalobcu, ktorý prezentoval v konaní o jeho sťažnosti pred ústavným súdom, že z porovnania oboch ustanovení je zrejmé, že nejde iba o formulačné odlišnosti. Žalobca sa mylí, pokiaľ z formulačných odlišností vyvodzuje, že ide o jasnú zmenu v právnom predpise danú tým, že pokiaľ zákon č. 65/1965 Zb. viazal prekluzívnu lehotu výlučne na deň skončenia pracovného pomeru v zmysle úkonu, ktorým sa pracovný pomer ukončil (v prípade žalobcu by to bolo uplynutie výpovednej lehoty ako takej), Zákonník práce ale (na rozdiel od toho) jasne viaže prekluzívnu lehotu na deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by išlo o platnú výpoveď.

26.1. Senát 3 C zastáva názor, že vypustením slovného spojenia „týmto rozviazaním“, na ktoré žalobca osobitne poukázal v konaní pred ústavným súdom, zákonodarca nemienil dosiahnuť (z hľadiska plynutia prekluzívnej dvojmesačnej lehoty) zvýšenú ochranu zamestnanca zohľadnením ochrannej doby uvedenej v § 64 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa jeho presvedčenia vypustením tohto textu chcel zákonodarca dosiahnuť len formulačné zjednodušenie v situácii, v ktorej táto legislatívna úprava nemení nič na zmysle normy, lebo aj po vypustení tohto textu je dostatočne jasné, ktorým úkonom mal pracovný pomer skončiť. Slovné spojenie „týmto rozviazaním“ bolo teda - podľa všetkého - odstránené len z dôvodu nadbytočnosti, pri zachovaní zásady vyjadrenej v danej norme už skôr.

26.2. Pokiaľ by zákonodarca, napriek základnému zámeru druhej etapy reformy pracovného práva (vo zvýšenej miere reagovať na potreby trhového hospodárstva) chcel v porovnaní s úpravou účinnou do 31. marca 2002 (až) takým radikálnym spôsobom zmeniť dovtedajší, po dobu 36 rokov pretrvávajúci, prístup k ochrane práv zamestnanca v súvislosti s úpravou lehoty, v ktorej môže (musí) podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, bol by to dozaista veľmi zreteľne a precízne vyjadril v jeho ustanoveniach a dôvody takej (až revolučnej) zmeny by podrobne vysvetlil v dôvodovej správe. Dôvodová správa k ustanoveniu § 77 Zákonníka práce ale v súvislosti s tým žiadne také zdôvodnenie neobsahuje. Absencia vyjadrenia žalobcom udávaného zámeru je logická - zákonodarca ním tvrdený zámer jednoducho nemal a - vzhľadom na koncepčnú zmenu cieľov právnej úpravy danej Zákonníkom práce - ani nemohol mať. Žalobcom tvrdený zámer by bol totiž z hľadiska potrieb trhového hospodárstva výrazne kontraproduktívny a vo svojej podstate zreteľne nekorešpondujúci cieľu dosiahnuť pružnosť pracovnoprávných vzťahov (ich pružnejšie založenie, ale aj ich skončenie).

26.3. Rovnako je mimoriadne opodstatnený predpoklad, že ak by zákonodarca prijatím Zákonníka práce (konkrétne § 77) sledoval zámer v porovnaní s predchádzajúcou úpravou inak upraviť plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vtedy, keď sa zamestnanec počas jej plynutia stane práceneschopným, neunikla by revolučnosť tohto zámeru pozornosti autorov odbornej právnickej literatúry. Je takmer isté, že autori odborných publikácií z oblasti pracovného práva by sa vo svojich komentároch k tak závažnej zmene vyjadrili. Senát 3 C v tejto súvislosti poukazuje napríklad na to, že zmienku o takejto podstatnej zmene (žalobcom tvrdenej vo vzťahu k § 77 Zákonníka práce) sa nenachádza napríklad v publikácii „Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Zákonník práce - Komentár, SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, Bratislava, 2001“, ani v publikácii „Jaroslav Krajčo, Marian Preisinger, Daniela Sučanská, Iura Edition, 2002“ a ani v publikácii Marta Thurzová, Zákonník práce, Komentár, vydavateľstvo Heuréka, Šamorín, 2010“.

26.4. Ani autori publikácie, ktorá bola vydaná v edícii „Veľké komentáre“ pod názvom „Barancová H. a kol., Zákonník práce, I. vydanie, Bratislava, C. H. Beck, 2017“, nedospeli na str. 710 až 715 k záveru, ktorý by zodpovedal názorom zastávaným žalobcom. Naopak, zreteľne zdôrazňujú, že ustanovenia § 77 až § 80 Zákonníka práce „majú povahu lex specialis, v dôsledku čoho sa na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné, neaplikujú všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov napríklad o prekážkach v práci“ (viď bližšie str. 711 uvedenej publikácie). Autorka Doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc. v už spomenutej publikácii „Zákonník práce, Komentár, vydavateľstvo Heuréka, Šamorín, 2010 na str. 133 uviedla, že „počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca“.

27. Žalobca v konaní pred ústavným súdom celkom nedôvodne uviedol, že všeobecné súdy, ktoré zohľadnili judikát R 119/99, rozhodovali v danom spore na základe neúčinných ustanovení, „čo treba pokladať za absolútnu deštrukciu inštitútu právnej istoty a právneho systému ako takeého“. Toto tvrdenie žalobcu neobstojí. Dovolací súd a pred ním odvolací súd v skutočnosti rozhodovali na základe účinných ustanovení zákona (osobitne § 77 Zákonníka práce a § 120 zákona č. 400/2009 Z.z.). Dovolací súd pritom, z dôvodov vysvetlených už v Rozsudku, dospel k záveru, že pri aplikácii a interpretácii ustanovenia § 77 Zákonníka práce je naďalej použiteľný (akceptovateľný) právny záver vyjadrený najvyšším súdom v judikáte R 119/1999, ktorý je napriek prijatiu Zákonníka práce neprekonaný a stále aplikovateľný. Takýto prístup najvyššieho súdu zodpovedá aj podstate judikátu R 71/2018, v zmysle ktorého do pojmu ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu patria nielen stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu publikované v súčasnej Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, ale tiež naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v rôznych skorších zbierkach vydávaných v minulosti inštitúciami stojacimi na vrchole sústavy všeobecných súdov. Takýto prístup najvyššieho súdu k skoršej judikatúre vychádza z presvedčenia, že aj „staršie“ rozhodnutia a v nich vyjadrené právne závery majú naďalej opodstatnenie, pokiaľ sa napriek spoločenským zmenám a aj po legislatívnych zmenách týkajú právnej otázky z materiálneho hľadiska totožnej.

28. Za právnu normu z materiálneho hľadiska totožnú treba - aj po prijatí „nového“ zákona - považovať právnu normu, ktorá sama o sebe, ale aj v kontexte celého právneho predpisu vyjadruje všeobecne záväzné pravidlo správania vynútiteľné štátnou mocou, ktoré je totožné s pravidlom vyjadreným v norme obsiahnutej v „starom“ zákone. Zákonodarca nezriedka v niektorých prípadoch prijme nový zákon, neprejaví však vôľu zmeniť v porovnaní s predchádzajúcou úpravou v ňom vyjadrené pravidlo (pravidlá)

správania [napríklad zo staršej úpravy prevezme niektorú normu alebo niektoré (osvedčené) normy aj do novej úpravy)].

29. V rozhodovacej praxi najvyššieho súdu pritom nie je výnimočné, že dovolací súd pri rozhodovaní a riešení niektorej právnej otázky má na zreteli súčasný právny stav, postupuje podľa platného a účinného právneho predpisu, prihliada však aj na to, ako bola tá istá alebo obdobná právna otázka v minulosti riešená v zákonoch, ktoré už dávnejšie stratili účinnosť. Skúma pri tom bežne, či pravidlo vyjadrené v „staršom“ zákone (staršom judikáte) nie je aktuálne aj z hľadiska „nového“ zákona.

30. V nadväznosti na vyššie uvedený bod. 18 tohto uznesenia treba uviesť, že už judikát R 119/1999 s dopadom na právnu úpravu danú zákonom č. 65/1965 Zb. došiel k záveru, že to, čo platí v prípade výpovede v ochrannnej 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, ktorá zreteľne vyplýva z uvedeného judikátu, nezmenila nič ani právna úprava daná Zákonníkom práce. Touto zásadou sa riadil dovolací senát tiež v konaní sp.zn. 3 Cdo 29/2017 najvyššieho súdu. Preto už len ako poznámku uvádza, že podmieňovací spôsob (a s tým súvisiace právne dôsledky), ktorý zvolil zákonodarca v ustanovení § 77 Zákonníka práce, použil zákonodarca už aj v ustanovení § 64 zákona č. 65/1965 Zb. (vo všetkých jeho zneniach, po dobu 36 rokov).

31. Na podporu svojej argumentácie senát 3 C poukazuje aj na tú skutočnosť, že rovnako generálny prokurátor Slovenskej republiky v mimoriadnom dovolaní, o ktorom rozhodoval najvyšší súd v konaní sp.zn. 7 MCdo 1/2010, zaujal právny názor, podľa ktorého „začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca (R 119/1999)“. Takýto názor vyjadril (dokonca) s dopadom na prípad, v ktorom bola v roku 2007 (teda za účinnosti Zákonníka práce) daná výpoveď zamestnancovi, ktorý sa práceneschopným stal ešte pred daním výpovede.

#### IV.

32. Z týchto dôvodov vec prejednávajúci senát zotrváva na závere, že dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na správnom právnom posúdení veci.

33. Formulačné odlišnosti právnej úpravy prekluzívnej lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce a § 64 zákona č. 65/1965 Zb., v ktorej môže zamestnanec uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, neznamenajú z materiálneho hľadiska iný účel právnej úpravy obsiahnutej v týchto ustanoveniach a ani iné pravidlo (normu) v nich vyjadrené.

34. Vec prejednávajúci senát opätovne zdôrazňuje zásadu právnej istoty, ktorú vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom zohľadňuje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Pomerne krátka (dvojmesačná) prekluzívna lehota uvedená v tomto ustanovení pôsobí na subjekty pracovnoprávných vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky) a zároveň bráni tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú (neistú) dobu. 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. Ustanovenie § 36 Zákonníka práce, ktoré zaraďuje lehotu uvedenú v § 77 Zákonníka práce k prekluzívnym lehotám, obsahuje taxatívny výpočet tých právnych vzťahov, pri ktorých zákonodarca zreteľne dáva prednosť záujmu na stabilite vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pred neistotou, s ktorou je spojené spochybnenie podmienok zániku týchto vzťahov. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne (musí prihliadnuť) na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

35. Ani po výhradách, ktoré uplatnil žalobca v sťažnosti a na ktorých zotrval aj po Náleze, nemení vec prejednávajúci senát nič na závere, podľa ktorého skutočnosť, že sa zamestnanec nachádza v ochrannnej dobe, môže mať právne následky len z hľadiska výpovednej doby (§ 64 ods. 2 Zákonníka práce). Avšak skutočnosť, že zamestnanec sa počas plynutia prekluzívnej lehoty, v ktorej môže podať žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, stal dočasne práce neschopným, je z hľadiska § 77 Zákonníka práce irelevantná. Začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva

na určenie neplatnosti výpovede podľa § 77 Zákonníka práce nemôže teda ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca.

36. Senát 3 C na zdôraznenie podstaty svojich právnych úvah poukazuje aj na odlišnosť účelu ustanovení § 64 ods. 1 Zákonníka práce a § 77 Zákonníka práce.

36.1. 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. Názor zastávaný žalobcom nekonvenuje právnej istote, nezodpovedá potrebám trhového hospodárstva, ani zákonodarcom v Zákonníku práce deklarovanej potrebe pružnejších pracovnoprávnych vzťahov.

36.2. 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.

37. Vyššie uvedené právne úvahy a závery dovolacieho senátu sa v plnom rozsahu vzťahujú na lehotu stanovenú pre uplatnenie neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na súde (§ 120 zákona č. 400/2009 Z.z., § 36 a § 77 Zákonníka práce).

38. V danom prípade bola žalobcovi daná výpoveď 29. októbra 2012. V zmysle § 120 zákona č. 400/2009 Z.z. v spojení s § 77 Zákonníka práce dvojmesačná prekluzívna lehota, v ktorej sa žalobca mohol domôcť určenia neplatnosti skončenia jeho pomeru štátneho zamestnanca, začala plynúť 1. januára 2013 a uplynula 28. februára 2013. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným, bola z hľadiska plynutia tejto prekluzívnej lehoty irelevantná. Žalobca podal žalobu na súde 11. decembra 2013, teda po uplynutí uvedenej prekluzívnej lehoty.

V.

39. Trojčlenný senát 3 C najvyššieho súdu, viazaný právnym názorom ústavného súdu, podľa ktorého mala byť vec predložená veľkému senátu, postupuje týmto vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu (§ 48 ods. 2 CSP).

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.