

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 10CoPr/2/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114228781
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 03. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Terézia Mecelová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2020:2114228781.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Terézie Mecelovej a členiek senátu JUDr. Zlatice Javorovej a JUDr. Gabriely Briškovej, vo veci žalobcu: JUDr. E. N., nar. X. S. XXXX, bytom W. XXX/X, A., zastúpeného: AK PRINC & PARTNERS s.r.o., Štefánikova 23, Trnava, IČO: 47 237 554, proti žalovanému: Bytové družstvo so sídlom v Trnave, Ludvika van Beethovena 26, Trnava, IČO: 00 175 480, zastúpeného: UNITED LAWYERS, advokátska kancelária, s. r. o., Mliekarenská 2, Bratislava - mestská časť Ružinov, IČO: 36 662 291, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trnava z 19. septembra 2018 č. k. 18Cpr/6/2014-380, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 8.10.2014, doručené žalobcovi dňa 10.10.2014, zo strany žalovaného je neplatné.

Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 11a ods. 1, § 13 ods. 3, § 17 ods. 2, § 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 70, § 74, § 77, § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“, alebo len „ZP“), § 137 písm. d/, § 213, § 316 ods. 1, § 319, § 320, § 470 ods. 1 a 2 veta prvá zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), § 80 písm. c/ zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok účinný do 30.6.2016 (ďalej len „O.s.p.“).

Vecne dôvodil, že žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 14.11.2014 domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 8.10.2014 zo strany žalovaného z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny je neplatné a súčasne sa domáhal náhrady mzdy (v zmysle podania doručeného súdu 27.3.2015). Žalobu odôvodnil tým, že dňa 15.11.2013 uzatvoril so žalovaným pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 15.11.2013. Dňa 27.1.2013 prijalo predstavenstvo žalovaného uznesenie č. 23, ktorým menovalo žalobcu do funkcie riaditeľa. Dňa 4.9.2014 prijalo predstavenstvo žalovaného uznesenie č. 205, ktorým odvolalo žalobcu z funkcie riaditeľa. Súčasťou uznesenia bolo konštatovanie, že po prerokovaní s OZ KOVO sa skončí pracovný pomer so žalobcom výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce. Listom zo dňa 5.9.2014 žalovaný oznámil žalobcovi, že na základe uznesenia č. 205 zo dňa 4.9.2014, ktorým bol odvolaný z funkcie riaditeľa, mu zamestnávateľ nemôže pridelovať žiadnu prácu. Dňa 10.10.2014 doručil žalovaný žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8.10.2014. Ako závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo uvedené údajné porušenie povinností pri správe majetku žalovaného, porušenie základných povinností zamestnanca formulovaných v § 81 písm. c/ Zákonníka práce a spôsobenie škody zamestnávateľovi, pričom tieto skutočnosti mali byť zistené po odvolaní žalobcu z funkcie dňa 4.9.2014 a preberaní agendy v pôsobnosti riaditeľa dňa 30.9.2014. Žalobca žalovanému oznámil listom, že nesúhlasí s

okamžitým skončením pracovného pomeru, s jeho dôvodmi (ktoré sa nezakladajú na pravde, ide len o vykonštruované tvrdenia) a trvá na ďalšom zamestnávaní.

Súd prvej inštancie konštatoval, že žaloba o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bola súdu doručená v rámci prekluzívnej doby. Nebolo sporné, že žalobca bol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.11.2013 v pracovnom pomere so žalovaným. Rovnako nebolo sporné, že žalobcovi bolo dňa 10.10.2014 doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 8.10.2014 ako i to, že žalobca následne listom doručeným žalovanému dňa 29.10.2014 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V konaní bolo sporné, či došlo k predbežnému prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru odborovým orgánom žalovaného a či boli dané dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ ide o formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, tieto boli podľa súdu prvej inštancie splnené. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), zamestnávateľ je povinný prerokovať s nimi každú výpoveď, či okamžité skončenie pracovného pomeru dané z jeho strany. Nedodržanie tohto postupu má za následok absolútnu neplatnosť takéhoto právneho úkonu - okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 74 ZP). V priebehu konania zostalo nesporné, že v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru u žalovaného pôsobil odborový orgán, ktorého existenciu v rozhodnom čase mal súd okrem iného za preukázanú i výsluchom svedka T.. Na základe vykonaného dokazovania dospel súd prvej inštancie k záveru, že žaloba je v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dôvodná, pretože okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo predbežne prerokované s odborovým orgánom v zmysle § 74 ZP. K argumentu žalovaného, že odborový orgán prerokoval akékoľvek skončenie pracovného pomeru so žalovaným, odkazujúc na zápisnicu zo dňa 10.9.2014, uviedol nasledovné. Zo zápisnice vyplýva, že dňa 10.9.2014 prejednála ZO pri BD žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 5.9.2014 v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP. V texte zápisnice sa ďalej uvádza, že ZV KOVO prerokovalo túto žiadosť a zobralo na vedomie odvolanie žalobcu z funkcie riaditeľa a skončenie pracovného pomeru. Súd prvej inštancie ďalej dodal, že pracovný pomer so zamestnancom možno zo strany zamestnávateľa skončiť len v Zákonníku práce taxatívne stanovenými spôsobmi, pričom každý z týchto spôsobov vyžaduje splnenie osobitných predpokladov a má osobitné právne dôsledky. Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje najprísnejší a najurgentnejší spôsob skončenia pracovného pomeru, kedy na rozdiel od skončenia pracovného pomeru výpoveďou nevzniká zamestnancovi nárok ani na výpovednú dobu, ale pracovný pomer sa končí okamžite, neaplikuje sa pri ňom ochranná doba ako pri výpovedi. Tak výpoveď z pracovného pomeru ako i okamžité skončenie musia byť prerokované so zástupcami zamestnancov. Zmyslom prerokovania je ochrana príslušného zamestnanca. Zástupca zamestnancov musí mať možnosť vyjadriť sa (vopred) ku konkrétnemu zamýšľanému spôsobu, ako i ku konkrétnym predloženým dôvodom skončenia pracovného pomeru (s kompletnou znalosťou problematiky a pre zamestnanca vyplývajúcich následkov). Súd prvej inštancie dospel k záveru, že zápisnica o prerokovaní výpovede zo dňa 5.9.2014 (ktorá výpoveď do spisu nebola doložená) nepreukazuje a nemôže preukázať prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 8.10.2014 ako úplne iného spôsobu skončenia pracovného pomeru s inými právnymi následkami. Súd prvej inštancie doplnil, že na pojednávaní dňa 20.4.2018 založil právny zástupca žalovaného do spisu žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 5.9.2014 (č. l. 311), ktorá bola podľa podpisu na žiadosti doručená odborovému orgánu dňa 5.9.2014. Sám právny zástupca žalovaného uviedol, že k reálnemu prerokovaniu tejto žiadosti nedošlo, čo preukazujú aj čestné prehlásenia JUDr. S. a Ing. C. z 12.9.2018 (č. l. 377, 378) a argumentoval aplikáciu zákonnej fikcie prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru (uplynutím lehoty 2 pracovných dní od doručenia žiadosti odborovému orgánu). Bolo zrejmé, že odborový orgán nemal k dispozícii na prerokovanie konkrétnu listinu, ktorou mal byť so zamestnancom skončený pracovný pomer, keď okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vypracované až o mesiac neskôr a teda v čase jeho tvrdeného prerokovania ešte neexistovalo. Odborový orgán pritom musí mať k dispozícii na prerokovanie všetky relevantné podklady týkajúce sa konkrétneho spôsobu a dôvodov skončenia pracovného pomeru, k čomu v tomto prípade zjavne nedošlo. Uvedené vyplýva aj zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, podľa ktorého pre okamžité skončenie pracovného pomeru relevantné "skutočnosti boli zistené po odvolaní z funkcie dňa 4.9.2014 a následnom preberaní agendy v pôsobnosti riaditeľa dňa 30.9.2014". Odborový orgán preto nemohol byť v čase doručenia žiadosti (5.9.2014) riadne informovaný o skutočnostiach, ktoré sa mali zistiť až dňa 30.9.2014. Navyše žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 5.9.2014 neobsahovala žiadne konkrétne dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, obsahuje len konštatovanie, že po odvolaní žalobcu z funkcie riaditeľa boli zistené závažné porušenia pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru môže byť v zmysle § 74 ZP považované za prerokované v odborovom

orgáne i na základe zákonnej fikcie, avšak túto fikciu je možné aplikovať iba v prípade, ak spoločne so žiadosťou o prerokovanie má odborový orgán k dispozícii konkrétnu listinu (obsahujúcu v súlade so zákonom nezameniteľne špecifikované dôvody), ktorou sa má skončiť pracovný pomer, prípadne, ak samotná žiadosť o prerokovanie obsahuje všetky povinné náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby odborový orgán mal možnosť oboznámiť sa s dôvodmi tohto konkrétneho zamýšľaného spôsobu skončenia pracovného pomeru. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom okamžité skončenie pracovného pomeru, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom konkrétne skončenie pracovného pomeru a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky. Súd prvej inštancie podporne poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Na základe uvedeného súd prvej inštancie určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súd prvej inštancie konštatoval, že o nároku na náhradu trov konania bude v súlade s ustanovením § 262 ods. 1 CSP rozhodnuté v rozhodnutí, ktorým sa konanie skončí.

2. Proti tomuto rozsudku v celom jeho rozsahu podal žalovaný včas odvolanie s návrhom na jeho zrušenie a vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Odvolanie odôvodnil tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec nesprávne právne posúdil (§ 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP). Poukázal na § 74 Zákonníka práce, ktoré ustanovuje obligatórnu účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom a v tejto súvislosti i na zákonnú fikciu. Ak sa okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom neprerokuje, má sa za to, že k prerokovaniu došlo. Zákon z formálneho hľadiska vyžaduje len písomnú žiadosť zamestnávateľa, to znamená, že sa vyžaduje písomná podoba. Pre nedodržanie písomnej formy zákon nestanovuje následok neplatnosti. Žalovaný konal v súlade so zákonom a súdu predložil žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 5.9.2014, ktorá bola odborovému orgánu doručená v ten istý deň, ako bola žiadosť o prerokovanie vypracovaná zamestnávateľom. K tomuto žalovaný doložil aj čestné prehlásenia. V rámci konania bolo vykonané rozsiahle dokazovanie za účelom preukázania dôvodnosti odvolania žalobcu z funkcie riaditeľa a opodstatnenosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Súd prvej inštancie pochybil, ak nebral do úvahy vykonané dokazovanie ako celok, ale zameral svoju pozornosť len na tú skutočnosť, že písomné vyhotovenie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom nemal odborový orgán k dispozícii. Opakovane poukázal na zákonnú fikciu. Ak nedôjde k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru v zákonom určenej lehote odborovým orgánom, zákon stanovuje nevyvrátiteľnú právnu domnienku, že po márnom uplynutí dvojdňovej lehoty sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru odborovým orgánom. Súd prvej inštancie sa opomenul touto právnou domnienkou zaoberať.

3. Žalobca navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo riadne preukázané, že u žalovaného ako zamestnávateľa pôsobil v rozhodnom období zástupca zamestnancov - odborový orgán. Jeho existencia v rozhodnom období nebola sporná. Pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom nebola odborovému orgánu doručená žiadna žiadosť zamestnávateľa - žalovaného, týkajúca sa prerokovania konkrétneho okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom ako zamestnancom. Zákonník práce splnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru formuluje ako hmotnoprávnu podmienku, nesplnenie ktorej spôsobuje v nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ďalej uviedol, že žalovaný predtým, ako doručil žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, nemal dôvody riadne zistené tak, ako to Zákonník práce vyžaduje. Navyše okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné aj z dôvodu, že ho bola oprávnená podpísať len pani Ing. F., riaditeľka.

4. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že sa plne pridriava podaného odvolania a dôvodov v ňom uvedených. Poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 9Co/348/2014 a opakovane na zákonnú fikciu v zmysle § 74 Zákonníka práce. Následne sa podrobne vyjadril k dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, k porušeniu pracovnej disciplíny (nevýhodné uzavretie kúpnej zmluvy, spôsobenie škody atď.). Dodal, že okamžité skončenie pracovného pomeru podpísala osoba na to oprávnená.

5. Žalobca sa s tvrdeniami, vyhodnoteným skutkovým stavom a právnymi závermi žalovaného nestotožnil. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru (ktoré nebolo v zmysle § 74 Zákonníka práce prerokované) boli vykonštruované, pričom následne sa k nim podrobnejšie vyjadruje (k uzavretiu nevýhodnej kúpnej zmluvy na nákup auta, nevyúčtovanie súkromných ciest služobným motorovým vozidlom, ku škode). V závere opätovne poukazuje na skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné i z dôvodu, že ho mohla podpísať len pani Ing. F., riaditeľka.

6. Žalovaný v následnom vyjadrení poprel tvrdenia žalobcu a zotrval na svojich doterajších vyjadreniach.

7. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozsudku súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 CSP), preskúmal rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offio na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré ale nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie treba (napriek námietkam žalovaného) považovať za vo výroku vecne správny, keď súd prvej inštancie v miere postačujúcej pre rozhodnutie zistil skutkový stav a vec aj správne posúdil po právnej stránke.

Odvolací súd nemal dôvod nesúhlasiť s argumentáciou použitou súdom prvej inštancie na podporu ním zvoleného spôsobu rozhodnutia (tak ako táto - rozumej argumentácia - vyplýva z odôvodnenia napadnutého rozsudku). U dôvodov predostretých súdom prvej inštancie dostatočne jasne a i objektívne presvedčivo by tak zásadne postačovalo i len konštatovať ich správnosť a odvolať sa na ne (prvá časť ust. § 387 ods. 2 CSP), odvolací súd však aj v tejto konkrétnej veci musí urobiť zadosť tiež povinnosti vyporiadať sa s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní (§ 387 ods. 3 veta druhá CSP) a preto, ale aj pre celkovú úplnosť nad rámec už uvedeného súdom prvej inštancie dopĺňa (§ 387 ods. 2 CSP in fine) nasledovné:

8. V preskúmvanej veci založil súd prvej inštancie svoje rozhodnutie na názore, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu neprerokovania ho zamestnávateľom so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce.

9. Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

10. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

11. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo 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.

12. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa predstavuje výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov, v praxi by sa mal tento dôvod uplatňovať len vo výnimočných prípadoch.

13. Z obsahu spisu okrem iného vyplýva, že predstavenstvo žalovaného dňa 4.9.2014 uznesením č. 205 (č. I. 28 spisu) odvolalo žalobcu z funkcie riaditeľa (písm. a/ predmetného uznesenia) s tým, že po

prerokovaní so ZV OZ KOVO skončí pracovný pomer so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce (písm. d/ predmetného uznesenia; zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP podľa ktorého, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní).

Žalovaný ako zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer listom (podpísaný podpredsedom a členom predstavenstva žalovaného) zo dňa 8.10.2014 so žalobcom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny (vedomé porušenie povinností pri správe majetku žalovaného, základných povinností zamestnanca formulovaných v § 81 písm. c/ Zákonníka práce - vyplatenie sumy Mgr. Y. R. bez právneho dôvodu, § 81 písm. e/ - uzatvorenie nevýhodnej zmluvy na nákup auta, nevyúčtovanie súkromných ciest vykonaných služobným motorovým vozidlom a spôsobenie škody zamestnávateľovi) s tým, že tieto skutočnosti zistil žalovaný po odvolaní žalobcu z funkcie dňa 4.9.2014 a následnom preberaní agendy v pôsobnosti riaditeľa dňa 30.9.2014 (č. I. 31 spisu).

Žalobca listom žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní.

Podľa zápisnice z 10.9.2014 (prítomní: Ing. M. Q., Q. R., T. F., E. Z.) „ZO pri BD so sídlom v Trnave“ bola doručená žiadosť o prerokovanie výpovede, ktorou sa odvoláva žalobca dňom 4.9.2014 z funkcie riaditeľa a zároveň končí jeho pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP. Táto žiadosť bola prerokovaná s tým, že sa berie na vedomie odvolanie žalobcu z funkcie riaditeľa a skončenie pracovného pomeru (č. I. 277 spisu).

Žalovaný listom z 5.9.2014 (adresovaný Q. R., predsedníčke ZV OZ) požiadal o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, keď po odvolaní žalobcu z funkcie riaditeľa, boli zistené závažné porušenia pracovnej disciplíny. Uvádza sa, že na základe týchto skutočností je potrebné skončiť jeho pracovný pomer okamžitým skončením podľa § 59 ods. 1 písm. c/ a § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (č. I. 311).

14. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany zamestnanca sa tak neviažu len na taxatívnu vymedzenia dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 a 68 ZP, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti situácie, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou ich platnosti. Po doručení písomnej žiadosti zamestnávateľa adresovanej zástupcom zamestnancov, Zákonník práce ustanovuje lehotu siedmich pracovných dní na prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa a lehotu dvoch pracovných dní na prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ak zo strany zástupcov zamestnancov nedôjde k prerokovaniu v zákonom ustanovených lehotách, Zákonník práce zakotvuje súčasne nevyvrátiteľnú právnu domnienku, že po márnom uplynutí takejto lehoty sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (porov. Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, k § 74).

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo viacerých svojich rozhodnutiach (sp. zn. 1 Cdo 72/2006, 5 Cdo 255/2008, 5 Cdo 140/2010, 5 M Cdo 17/2008, 1 M Cdo 2/2008), od záverov ktorých nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávanej veci, poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď, resp. okamžité skončenie pracovného pomeru ako hmotnoprávnou podmienkou platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobuje

v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastali len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede/okamžitého skončenia k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahoval náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2, resp. § 70 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

16. Zákon však nevyjadruje, ktorým momentom nastávajú účinky samotného prerokovania. Obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť). Z požiadavky, že výpoveď (okamžité skončenie pracovného pomeru) má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi (okamžitému skončeniu pracovného pomeru) pristúpi a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede (okamžitého skončenia pracovného pomeru) mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoúčelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru (porov. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28.9.2010 sp. zn. 5 Cdo 140/2010).

17. Ak žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou/okamžitým skončením obsahuje len súhrn všeobecne opísaných skutkov a nie skutky konkrétne uvedené vo výpovedi/okamžitom skončení pracovného pomeru, nie je splnená hmotnoprávna podmienka platnosti uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť právneho úkonu. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru (okamžité skončenie pracovného pomeru), ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval neplatnosťou, by bola len formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď/okamžité skončenie pracovného pomeru a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky (porov. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 160/2012).

18. V danej veci k prerokovaniu v zmysle § 74 Zákonníka práce bola doručená žiadosť týkajúca sa výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, tzn., že sa nejednalo o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ ide o druhú žiadosť z 5.9.2014 o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, táto uvádza ako dôvod skončenia pracovného pomeru zistené závažné porušenie pracovnej disciplíny. K jej prerokovaniu nedošlo, čo tvrdil samotný žalovaný, pričom predložil o tom i čestné vyhlásenia (č. I. 377, 378).

19. K námietke žalovaného ohľadom absencie skúmania súdom prvej inštancie nevyvrátiteľnej domnienky, odvolací súd dodáva, že táto námietka nie je dôvodná. Súd prvej inštancie sa ňou zaoberal a správne skonštatoval, že v danom prípade nastať nemohla.

20. Na prerokovanie v zmysle § 74 Zákonníka práce bolo predložené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. c/ a § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (bez bližšej konkretizácie dôvodov).

Je však vylúčené, aby nastala domnienka prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru z 8.10.2014, na základe žiadosti z 5.9.2014, odborovým orgánom pre závažné porušenie pracovnej disciplíny (vedomé porušenie povinností pri správe majetku žalovaného, základných povinností zamestnanca formulovaných v § 81 písm. c/ Zákonníka práce - vyplatenie sumy Mgr. Y. R. bez právneho dôvodu, § 81 písm. e/ - uzatvorenie nevýhodnej zmluvy na nákup auta, nevyúčtovanie súkromných ciest vykonaných služobným motorovým vozidlom a spôsobenie škody zamestnávateľovi), keď tieto skutočnosti zistil žalovaný po odvolaní žalobcu z funkcie dňa 4.9.2014 a následnom preberaní agendy v pôsobnosti riaditeľa dňa 30.9.2014 (č. I. 31 spisu). Uvedené logicky vylučuje, že pred 30.9.2014 mohlo dôjsť k prerokovaniu tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Preto, keď nebola predložená žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 8.10.2014 v súlade so zákonom, potom nemohla nastať ani nevyvrátiteľná domnienka prerokovania tejto žiadosti.

Nemožno sa stotožniť ani s argumentom žalovaného, že došlo k prerokovaniu akéhokoľvek skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

21. 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. Takýto výkon práva v súlade so zákonnou úpravou vyjadrenou v základných zásadách i ďalších ustanoveniach Zákonníka práce (porov. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13.10.2009 sp. zn. 5 M Cdo 17/2008).

22. Na základe vyššie uvedeného súd prvej inštancie rozhodol správne, keď dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky podľa § 74 Zákonníka práce.

23. K námietke žalovaného ohľadom rozsiahleho dokazovania vo vzťahu k dôvodom skončenia pracovného pomeru treba dodať, že po vyššie uvedenom závere o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky podľa § 74 Zákonníka práce, ostávajú konkrétne dôvody skončenia pracovného pomeru bez právneho významu. Bolo preto nehospodárne sa nimi zaoberať. Odvolací súd považuje za nadbytočné i posudzovanie oprávnenia osoby, osôb, ktoré predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru podpísali.

24. Skutočnosti uvedené v odvolaní žalovaného neboli spôsobilé spochybniť správnosť skutkových a právnych záverov, ku ktorým dospel súd prvej inštancie a vecnú správnosť napadnutého rozsudku, preto odvolanie žalovaného z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov nemožno považovať za opodstatnené. Žalovaný v odvolaní neprodukoval žiadne relevantné tvrdenia, s ktorými by sa nevysporiadal už súd prvej inštancie.

25. Pre úplnosť sa dodáva, že do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo účastníka konania (strany), aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (porov. rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04).

26. Odvolací súd, osvojujúci si aj dôvody súdu prvej inštancie, preto rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody, ktoré viedli k potvrdeniu napadnutého rozhodnutia, odvolací súd sa ďalšími námietkami uvádzanými v odvolacom konaní nezaoberal, keďže neboli spôsobilé ovplyvniť jeho rozhodnutie.

27. V závere sa dodáva, že na vecnej správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie nič nemení skutočnosť, že súd prvej inštancie nesprávne označil rozsudok ako čiastočný, pričom malo ísť o rozsudok medzitémny /uvedené v odvolaní namietané nebolo, pričom dôležité je, že vo veci bolo rozhodnuté o základe nároku (nie o časti nároku) rozsudkom, ktorý bol vyhlásený verejne/. Medzitémny rozsudok predstavuje totiž rozsudok o základe uplatneného nároku a súd ním rozhoduje o právnom základe veci. Týmto rozsudkom sa súd vyjadruje k tomu, či žalobca má vôbec na požadované plnenie právo a v akom rozsahu. Je to rozhodnutie o skutkovom základe sporu, ktorým je uplatnený nárok charakterizovaný a z ktorého sa odvíja právne posúdenie základu veci. Ide o všetky skutkové a právne otázky, od ktorých posúdenia závisí výška uplatneného nároku, s výnimkou okolností, ktoré sa týkajú samej výšky nároku. Tak je tomu vtedy, keď súd na podklade žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a určenie, že pracovný pomer trvá naďalej a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru posúdi, či došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru žalovaným, či žalobca trvá na ďalšom zamestnaní a odkedy a či žaloba bola podaná včas. Pri žalobách o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru pojem základ nároku nemožno chápať inak, než ako vyriešenie otázky (ne)platnosti skončenia pracovného pomeru, a to tak, aby po právoplatnosti medzitémneho rozsudku zostala na vyriešenie iba

otázka výšky nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, pokiaľ bol i tento nárok uplatnený (porov. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 78/2013).

28. O trovách odvolacieho konania (rovnako ako pred ním súd prvej inštancie o trovách konania prvoinštančného) odvolací súd nerozhodoval, nakoľko tu šlo len o medzitýmne rozhodnutie v konaní majúcom pokračovať, v ktorom o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 1 CSP).

29. Tento rozsudok prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/. Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie.

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa

predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.