

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 8CoPr/7/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213205144
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 01. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Gažovičová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2014:1213205144.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Janky Gažovičovej a členov senátu JUDr. Moniky Holickej a JUDr. Jany Vlčkovej v právnej veci navrhovateľa: U. Š. A., bytom M. P. S. X, S., zastúpeného JUDr. Máriou Trylčovou, advokátkou, so sídlom J. Kráľa 12, Senica, proti odporcovi: Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, so sídlom Žellovej 2, Bratislava, IČO: 30 796 482, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II, zo dňa 26. apríla 2013, č.k. 15Cpr/2/2013-80, jednohlasne takto

rozhodol:

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

Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a .**

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom zamietol súd prvého stupňa návrh; ktorým sa navrhovateľ domáhal proti odporcovi určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru daného navrhovateľovi odporcom listom zo dňa 18.10.2012 a náhrady mzdy 2.177,01 € mesačne od 01.01.2013 vždy s 8,75 % úrokom z omeškania ročne od 11. dňa v tom - ktorom mesiaci do zaplataenia, počnúc od 11.02.2013 až do času, keď mu odporca umožní pokračovať v práci. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že navrhovateľ bol menovacím dekrétom č. VL-122/2010/976 zo dňa 26.10.2010 s účinnosťou od 01.11.2010 vymenovaný do funkcie riaditeľa pobočky ÚDZS v Trnave ani to, že dňa 29.10.2010 uzavrel navrhovateľ ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu č. 1-952/2010/ÚDZS, s dohodnutým druhom práce - riaditeľ pobočky, s miestom výkonu práce - Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou so sídlom v Bratislave, pobočka Trnava, Pekárska 40/A Trnava, s dňom nástupu do práce - dňa 01.11.2010, na dobu neurčitú. Ďalej medzi účastníkmi nebolo sporné ani to, že odvolávacím dekrétom č. ÚDZS-116/2012/976 zo dňa 18.10.2012 bol navrhovateľ ku dňu 31.10.2012 odvolaný z funkcie riaditeľa pobočky ÚDZS v Trnave, a že odporca dal navrhovateľovi listom zo dňa 18.10.2012 výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce v nadväznosti na § 42 ods. 2 Zákonníka práce, pričom tieto dve listiny boli navrhovateľovi doručené osobne dňa - 24.10.2012. Uviedol, že pre platnosť výpovede danej odporcom - ako zamestnávateľom navrhovateľovi - ako zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, zákon výslovne vyžadoval existenciu, teda vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o odvolaní z vedúcej funkcie zamestnanca; ktorá funkcia bola v priamej podriadenosti štatutárneho orgánu; a to štatutárnym orgánom odporcu, ktorým bol predseda odporcu v čase dania výpovede z pracovného pomeru, pri splnení podmienky stanovenej vo vnútornom predpise odporcu - vopred toto odvolanie z funkcie prerokovať so správnou radou. Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce je odvolanie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu z funkcie, pričom zákon nevyžaduje, aby odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Rozhodujúce je to, aby v čase, keď je výpoveď daná, bolo o

odvolaní riadne rozhodnuté, v tomto prípade aj aby bolo odvolanie navrhovateľa prerokované správnu radou odporcu, pričom odporca nemá možnosť navrhovateľa naďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, nakoľko nedisponuje žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ktorú skutočnosť navrhovateľ nerozporoval. V danom prípade bol návrh na odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa pobočky ÚDZS v Trnave riadne prerokovaný správnu radou odporcu, následne dňa 18.10.2012 bol vydaný štatutárnym orgánom odporcu odvolávací dekrét, ktorým bol navrhovateľ ku dňu 31.10.2012 odvolaný z tejto funkcie, pričom odporca nemal možnosť navrhovateľa naďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, nakoľko nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Dospel k záveru, že v čase, keď bola výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľovi listom zo dňa 18.10.2012 a doručená dňa 24.10.2012, bolo o odvolaní navrhovateľa z funkcie riaditeľa pobočky ÚDZS v Trnave riadne rozhodnuté, a preto výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce v čase, keď bola navrhovateľovi daná výpoveď odporcom, existoval. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že odporcovi náhradu trov konania nepriznal, pretože mu v konaní trov nevznikli a nepodal návrh na ich náhradu podľa § 151 ods. 1 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie navrhovateľ, žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť a určiť, že skončenie pracovného pomeru na základe výpovede odporcu zo dňa 18.10.2012 je neplatné a odporcovi uložiť povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy v sume 2.177,01 € mesačne odo dňa 01.01.2013, vždy s 8,75 % ročným úrokom z omeškania od 11. dňa v tom - ktorom mesiaci do zaplataenia, počnúc od 11.02.2013, až do času, keď mu odporca umožní pokračovať v práci a uložiť odporcovi povinnosť zaplatiť mu náhradu trov prvostupňového konania v sume 1.211,76 € a náhradu trov odvolacieho konania v sume 344,57 €. Namietal, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V odôvodnení odvolania poukázal na vykonaným dokazovaním zistený skutkový stav, ktorý nie je sporný, avšak podľa jeho názoru prvostupňový súd nesprávne posúdil okamih, kedy vznikol výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, a tým nesprávne posúdil aj otázku platnosti a neplatnosti výpovede danej mu odporcom. Poukázal na to, že podľa právnej teórie, ale aj ustálenej súdnej praxe musí výpovedný dôvod byť daný, a teda musí existovať už v čase doručenia výpovede. V danom prípade bolo potrebné posúdiť, či okamihom, kedy prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, je vydanie a doručenie mu odvolacieho dekretu (ktorý však nie je účinný) alebo je týmto okamihom nadobudnutie účinnosti odvolania z funkcie riaditeľa. Podľa jeho názoru týmto okamihom je nadobudnutie účinnosti odvolania z funkcie riaditeľa. Poukázal na to, že dňa 18.10.2012 odporca odvolanie z funkcie riaditeľa vyhotovil, dňa 24.10.2012 mu ho doručil a toto odvolanie nadobudlo teda účinnosť dňom 31.10.2012. Požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce prestal teda spĺňať uplynutím dňa 31.10.2012, odporca mu však výpoveď doručil dňa 24.10.2012, t.j. počas trvania funkcie riaditeľa pobočky a v deň, kedy on ešte stále spĺňal predpoklad vymenovania. Poukázal aj na rozhodnutie Okresného súdu Nové Zámky sp.zn. 6Cpr/1/2011 zo dňa 04.06.2012, ktorým súd v skutkovo takmer totožnom prípade rozhodol o neplatnosti výpovede.

Odporca vo svojom vyjadrení uviedol, že odvolanie navrhovateľa považuje za nedôvodné a navrhol napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Uviedol, že súd prvého stupňa správne posúdil otázku platnosti výpovede z pracovného pomeru, keď vyslovil právny záver, podľa ktorého pre platnosť výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, tento zákon vyžaduje existenciu, teda vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o odvolaní zamestnanca z vedúcej funkcie, pričom zákon nevyžaduje, aby odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď bola zamestnancovi daná výpoveď. Stotožnil sa s názorom súdu prvého stupňa, že v prípade výpovede na základe uvedeného výpovedného dôvodu je rozhodujúce to, aby v čase, keď je výpoveď daná, bolo o odvolaní z vedúcej funkcie riadne rozhodnuté. Poukázal na ust. § 47 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnávateľ povinnosť (a zároveň aj právo) pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy počas trvania pracovného pomeru a zamestnanec je povinný počas trvania pracovného pomeru vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy. Podmienkou pridelovania práce zamestnancovi, ktorý je vymenovaný do funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a súčasne podmienkou vykonávania práce týmto zamestnancom, je platné a účinné menovanie do funkcie. Zamestnávateľ je oprávnený do skončenia pracovného pomeru vyžadovať od zamestnanca vykonávanie práce podľa pracovnej zmluvy, pričom má povinnosť platiť mu za vykonanú prácu mzdu, a teda zamestnávateľ je oprávnený odvolať zamestnanca z funkcie ku dňu skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer v takom prípade skončí dňom, v ktorom nastáva účinnosť odvolania z funkcie.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne odvolať zamestnanca z funkcie s účinnosťou skoršou než je deň skončenia pracovného pomeru, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, pretože zamestnávateľ svojím rozhodnutím znemožní zamestnancovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy po dobu od účinnosti odvolania z funkcie do skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľ je vtedy povinný zaplatiť zamestnancovi za obdobie trvania prekážky v práci náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Je preto vecou zamestnávateľa, či odvolá zamestnanca z funkcie ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo so skoršou účinnosťou. Aj z tohto dôvodu považoval výklad zákona uvedený navrhovateľom za neprípustný, pretože takýto výklad zákona by zamestnávateľovi znemožňoval pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy do skončenia pracovného pomeru, pričom zamestnávateľ by bol nútený platiť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, v dôsledku čoho by bol zamestnávateľ nedôvodne poškodený a takýto výklad zákona by bol v rozpore s čl. II Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo zamestnancov. Ďalej namietal, že pri takomto výklade by mohol dať navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru najskôr dňa 01.11.2012, keďže navrhovateľ bol z funkcie odvolaný k 31.10.2012, v dôsledku čoho by výpovedná doba začala plynúť až od 01.12.2012, a teda pracovný pomer by trval o jeden mesiac dlhšie než umožňuje Zákonník práce. Namietal, že zo znenia § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, ako ani z dôvodovej správy k zákonu, nevyplýva úmysel zákonodarcu vyjadriť, že výpovedný dôvod podľa tohto ustanovenia možno uplatniť len po nadobudnutí účinnosti odvolacieho dekrétu. Záonné ustanovenie je potrebné vykladať logicky a v prípadoch nejasností alebo nezrozumiteľnosti znenia ustanovenia právneho predpisu umožňujúceho napr. viac verzií interpretácie alebo v prípade tohto znenia so zmyslom a účelom príslušného ustanovenia, o ktorého jednoznačnosti niet pochybností, je potrebné uprednostniť výklad e ratione legis pred doslovným gramatickým (jazykovým) výkladom (nálež Ústavného súdu SR sp.zn. III. ÚS 341/07).

Odvolací súd prejednal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. v spojení s ust. § 156 ods. 3 O.s.p. a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny.

V prejednávanej veci súd prvého stupňa vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom, potrebnom na zistenie skutočností rozhodujúcich pre posúdenie dôvodnosti návrhu navrhovateľa, ktorým sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou odporcu zo dňa 18.10.2012 a náhrady mzdy, vykonané dôkazy vyhodnotil v súlade s ust. § 132 O.s.p., vec posúdil správne po právnej stránke, keď na daný prípad aplikoval ust. § 42 ods. 1, 2, § 61 ods. 1,2, § 62 ods. 1, 4, 7, § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 a § 77 Zákonníka práce, ako aj ust. § 21, § 23 ods. 1 písm. d/ bod 2 a § 25 ods. 1 písm. e/ zákona č. 581/2004 Z.z., ktoré ustanovenia aj správne vyložil a správne dospel k záveru, že v čase, keď bola navrhovateľovi daná výpoveď, existoval výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce.

Navrhovateľ svoje odvolanie odôvodnil ust. § 205 ods. 2 písm. f/ O.s.p., t.j. že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, keď podľa jeho názoru súd prvého stupňa nesprávne posúdil okamih, kedy vznikol výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce.

Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis, alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho však interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Navrhovateľ sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru - výpoveďou odporcu zo dňa 18.10.2012 a náhrady mzdy z dôvodu, že v čase, keď mu dal odporca výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, neexistoval tento výpovedný dôvod, t.j., že prestal spĺňať podmienku vymenovania do funkcie, pretože výpoveď zo dňa 18.10.2012 mu bola doručená dňa 24.10.2012, a to počas trvania jeho funkcie riaditeľa pobočky, keď z tejto funkcie bol odvolaný odvolávacím dekrétom zo dňa 18.10.2012, ktorý mu bol doručený dňa 24.10.2012, avšak nadobudol účinnosť dňom 31.10.2012.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

V prejednávanej veci nebolo sporné, že smernica č. 11/4/2007, účinná od 01.09.2011, ktorá upravovala pracovný poriadok odporcu, ako vnútorný predpis odporcu ustanovovala vymenovanie predsedom úradu po predchádzajúcom prerokovaní so správnu radou ako predpoklad vykonávania funkcie riaditeľa pobočky, ktorú vykonával navrhovateľ. Odvolaním navrhovateľa predsedom úradu po predchádzajúcom prerokovaní so správnu radou navrhovateľ prestal spĺňať tento predpoklad pre výkon funkcie riaditeľa pobočky, a teda prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd dospel k záveru, že túto požiadavku navrhovateľ neprestal spĺňať až nadobudnutím účinnosti odvolacieho dekrétu č. ÚDZS - 116/2012/976 zo dňa 18.10.2012, ale už samotným rozhodnutím predsedu úradu o odvolaní navrhovateľa z funkcie riaditeľa pobočky, pretože toto rozhodnutie už v čase jeho vydania možno považovať za nezvratné rozhodnutie o jeho odvolaní s účinnosťou k 31.10.2012, keď účinky tohto rozhodnutia neboli viazané na splnenie žiadnej ďalšej podmienky (prerokovanie so správnu radou predchádza vydaniu tohto rozhodnutia predsedom úradu), nie je prípustné ani odvolanie proti tomuto rozhodnutiu, a teda po jeho vydaní nie je už u navrhovateľa splnený predpoklad výkonu funkcie riaditeľa pobočky, ktorým je menovanie predsedom úradu, a to bez ohľadu na to, že k nadobudnutiu účinnosti tohto rozhodnutia dochádza až neskôr, keď podľa názoru odvolacieho súdu účinnosťou odvolacieho dekrétu je stanovený deň ukončenia jeho výkonu konkrétnej funkcie, z ktorej bol rozhodnutím predsedu úradu vo forme odvolacieho dekrétu odvolaný. Odvolací súd sa preto stotožnil s názorom súdu prvého stupňa, že pre posúdenie existencie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, nie je rozhodujúce, kedy odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky, ale rozhodujúce je to, kedy bolo o odvolaní rozhodnuté, pretože už týmto rozhodnutím navrhovateľ stratil predpoklad, resp. požiadavku stanovenú vnútorným predpisom odporcu pre vykonávanie tejto funkcie.

Tento záver podľa názoru odvolacieho súdu vyplýva nielen z gramatického výkladu cit. ustanovení, ktorým dospel k záveru, že zákon pre použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce výslovne nevyžaduje, aby odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď tak, ako správne uviedol aj súd prvého stupňa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, ale aj z logického výkladu, podľa ktorého by zmyslu a účelu cit. ustanovení odporoval taký výklad, na základe ktorého by zamestnávateľ počas trvania pracovného pomeru zamestnanca, nemal možnosť tomuto zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy a to len z dôvodu, že už pred skončením pracovného pomeru by pre platnosť výpovede musel o jeho odvolanie z funkcie nadobudnúť aj účinnosť, v dôsledku čoho by zamestnávateľ bol nútený zamestnancovi platiť náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku až do skončenia jeho pracovného pomeru. V tomto smere sa odvolací súd stotožnil s právnou argumentáciou odporcu.

Obsah odvolania navrhovateľa nie je spôsobilý spochybniť správnosť záverov napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa z hľadiska odvolacích dôvodov výslovne v ňom uvedených, pričom ani v odvolacom konaní neboli zistené také nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mali za následok zmenu skutkového stavu alebo by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvého stupňa založil svoje rozhodnutie.

Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s právnym posúdením veci súdom prvého stupňa, ako aj odôvodnením rozsudku súdu prvého stupňa, majúcim všetky zákonom stanovené náležitosti podľa § 157 ods. 2 O.s.p., a preto napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 a 2 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O.s.p. a odporcoví, ktorý mal úspech v odvolacom konaní v celom rozsahu, náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, pretože si ich náhradu neuplatnil riadnym návrhom podľa § 151 ods. 1 O.s.p. a ani mu trovy v odvolacom konaní nevznikli.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.