

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 16Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5312205624
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 11. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Alena Jančulová
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2013:5312205624.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Čadca samosudkyňou Mgr. Alenou Jančulovou v právnej veci navrhovateľky O. O. A., nar. XX.X.XXXX, bytom Č., O..F..Š. XXXX/XX, Č., zastúpenej JUDr. Vlastou Lehutovou, bytom Kysucké Nové Mesto, Revolučná 1299/16, proti odporcovi Mesto Čadca, zastúpené Ing. Milanom Gurom, primátorom mesta, Námestie slobody 30, Čadca, IČO: 313 971, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a .**

Odporcovi sa náhrada trov konania **n e p r i z n á v a .**

odôvodnenie:

Podaným návrhom došlým súdu dňa 30.5.2012 sa navrhovateľka voči odporcovi domáhala určenia , že I. výpoveď odporcu zo dňa 14.12.2011 doručená navrhovateľke dňa 14.12.2011 je neplatná, II. - skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 14.12.2011 je neplatné, III. - pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom naďalej trvá a po IV.- že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t.j. od 29.3.2012 až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru v lehote do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Okresný súd Čadca rozhodol vo veci čiastkovým rozsudkom sp.zn. 16Cpr/2/2012-49 zo dňa 18.1.2013, kde vo výroku - I. vyslovil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou odporcu zo dňa 14.12.2011 doručené navrhovateľke dňa 14.12.2011 je neplatné. - II. Návrh na určenie, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom naďalej trvá zamietol.- III. Žiadnemu z účastníkov nepriznal právo na náhradu trov konania a po - IV. Odporcu zaviazal zaplatiť súdny poplatok z návrhu 99,50 €, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Voči uvedenému rozsudku podal odporca odvolanie, na základe ktorého Krajský súd Žilina uznesením 11CoPr/2/2013-72 zo dňa 17.6.2013 rozsudok Okresného súdu Čadca vo výroku I., III. a vo výroku IV. zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Vo výroku II. zostal rozsudok Okresného súdu Čadca nedotknutý. V uvedenom uznesení krajský súd vyslovil právny názor, že okresný súd sa bude dôsledne zaoberať aplikáciou použitých ustanovení Zákonníka práce vrátane vymedzenia ich účinnosti tak, aby bolo dostatočne zrejmé v akom právnom režime súd posudzoval prejednávany prípad. Okrem toho sa prvostupňový súd vo svojom rozhodnutí má zaoberať právnou argumentáciou odporcu vo vyjadrení k žalobe, tiež ohľadne použitia ustanovenia § 4 ods.2, písm.a) Zákona č. 2/91 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a § 17 ods.2 Zákonníka práce. Tiež uložil okresnému súdu vyporiadať sa s

námietkou odporcu, ktorý namietal, že dňa 19.10.2011 odporca ako zamestnávateľ so zástupcami SOO Mesta Čadca prerokoval v súlade s § 237 Zákonníka práce organizačné zmeny.

Podľa § 226 O.s.p. ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, je súd prvého stupňa viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

Podanie návrhu navrhovateľka odôvodnila tým, že dňa 14.12.2011 jej bola na pracovisku doručená výpoveď odporcu zo dňa 14.12.2011. Ďalej poukázala na to, že s výpoveďou odporcu nesúhlasila. Považovala ju za neplatnú, čo odporcovi oznámila listom zo dňa 29.3.2012 doručenú odporcovi toho istého dňa. Poukázala na to, že výpoveď považuje za neplatnú z toho dôvodu, že nebola prerokovaná zo strany odporcu so SOO Mesta Čadca, pričom táto povinnosť odporcovi vyplývala z článku 10, bod 1 Kolektívnej zmluvy. Podľa článku 10, bodu 1 Kolektívnej zmluvy ako osobitného predpisu, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatná. Dňa 6.9.2011 bol uzatvorený dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2011 a článok 10 odporca ponechal naďalej v platnosti. Na základe uvedeného považuje výpoveď zo dňa 14.12.2011 doručenú jej dňa 14.12.2011 za neplatnú, nakoľko nebola vopred prerokovaná s odborovým orgánom.

K podanému návrhu sa písomne vyjadril odporca dňa 12.7.2012. Vo svojom vyjadrení uviedol, že s návrhom nesúhlasia, nakoľko dňa 20.10.2011 Mesto Čadca zrušilo Organizačný poriadok Mesta Čadca aj Organizačnú štruktúru Mesta Čadca zo dňa 14.1.2011 a vydalo nový organizačný poriadok a taktiež vydalo toho istého dňa rozhodnutia o organizačnej zmene s účinnosťou od 1.11.2011 za účelom zníženia počtu zamestnancov s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce. Navrhovateľka sa stala nadbytočnou zamestnankyňou a bola oboznámená s tým, že odporca ako zamestnávateľ nemá žiadne voľné pracovné miesta a teda ju nemá ani možnosť ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas a nemá ani inú vhodnú prácu, na ktorú by mohla navrhovateľka ako zamestnankyňa prejsť alebo sa podrobiť príprave na ňu. Výpoveď bola navrhovateľke doručená dňa 14.12.2011 v súlade s ustanovením § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce a odporca zrušené pracovné miesto znovu neuvolnil, ani naň neprijal iného zamestnanca. Pokiaľ navrhovateľka udáva, že výpoveď je neplatná z toho dôvodu, lebo nebola vopred prerokovaná s odborovým orgánom, poukázali na ustanovenie § 74 Zákonníka práce s tým, že tento bol platný do 1.9.2011 a uvedené ustanovenie bolo zrušené predpisom 257/2011. Ďalej uviedli, že v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom je neplatný, len ako to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Ďalej uviedli, že dňa 19.10.2011 žalovaný ako zamestnávateľ v zastúpení zástupcom primátora L. F. Y. spolu s vedúcou právneho oddelenia Mestského úradu Čadca a zástupcami SOO Mesta Čadca v súlade s ustanovením § 237 ZP v znení neskorších predpisov prerokovali pripravené organizačné zmeny a s nimi súvisiace otázky, o čom bol spísaný záznam. Majú za to, že z uvedených dôvodov je výpoveď odporcu zo dňa 14.12.2011 daná navrhovateľke platná.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že navrhovateľka uzatvorila s odporcom pracovnú zmluvu dňa 7.3.2003 a dohodu k tejto pracovnej zmluve a dohodu k zmene pracovnej zmluvy č. 1 až 4 k tejto pracovnej zmluve (viď pracovnú zmluvu č.l. 4 a dohody o zmene pracovnej zmluvy č.l. 5, 6), čiže medzi navrhovateľkou a odporcom bol pracovnou zmluvou zo dňa 7.3.2003 založený pracovnoprávny vzťah, pričom miestom výkonu práce bol Mestský úrad Čadca a pracovný pomer sa dojednal na dobu určitú so skúšobnou dobou tri mesiace. Naposledy navrhovateľka dodatkom v zmene pracovných podmienok vykonávala druh práce zamestnanca oddelenia kultúry a medzinárodných vzťahov Mestského úradu Čadca, popis, ktorých pracovných činností bol podrobne rozpísaný pracovnou náplňou na č.l. 9. Dňa 14.12.2011 zamestnávateľ- odporca navrhovateľke doručil výpoveď, ktorú toho istého dňa navrhovateľka osobne prevzala, čo potvrdila svojím podpisom. Výpoveď bola zamestnankyni - navrhovateľke daná podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. z toho dôvodu, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 20.10.2011, účinnej od 1.11.2011 dochádzalo k zmene organizačnej štruktúry mesta a k zníženiu počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a navrhovateľka sa na základe tohto rozhodnutia stala nadbytočnou

zamestnankyňou. Vo výpovedi jej zároveň zamestnávateľ - odporca oznámil, že nemá pre ňu žiadne voľné pracovné miesto, nemá možnosť ju zamestnávať ani na kratší pracovný čas a nemá ani inú vhodnú prácu, na ktorú by mohla prejsť alebo sa podrobiť príprave na ňu. Ďalej v uvedenej výpovedi je uvedené, že výpovedná doba začína plynúť dňom 1.1.2012 a pracovný pomer sa skončí dňa 31.3.2012 (č.l. 10). Zo zápisnice súd zistil, že prítomní zástupcovia mesta oboznámili navrhovateľku s organizačnými zmenami a taktiež ju oboznámili s tým, že jej bolo oznámené, že zamestnávateľ nemá žiadne voľné pracovné miesta, preto nemá možnosť ju ako zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas a nemá ani inú vhodnú prácu, na ktorú by mohla prejsť a podrobiť sa príprave naň. Uvedená zápisnica je zo dňa 14.12.2011 o 9.50 hod. a túto zápisnicu navrhovateľka vlastnoručne podpísala. Zo zápisnice z rokovania konaného dňa 19.10.2011 (č.l. 32) súd zistil, že sa uskutočnila v zmysle § 237 Zákonníka práce. Spoločné rokovanie vo veci rozhodnutia primátora mesta o organizačnej zmene na strane zamestnávateľa, kde sa ruší Organizačný poriadok Mesta Čadca a dochádza aj k zrušeniu určitých referátov, zriadeniu nových referátov a dochádza aj k zrušeniu 6 funkčných miest medzi iným aj k zrušeniu funkčného miesta oddelenia kultúry a medzinárodných vzťahov, pričom zoznam pracovníkov mal byť upresnený primátorom mesta v rozhodnutí o organizačnej zmene. Zástupcovia zamestnancov mesta zobrali na vedomie prerokovanie zmeny organizačnej štruktúry s účinnosťou k 1.11.2011. Mesto Čadca zastúpené primátorom mesta dňa 20.10.2011 prijalo rozhodnutie o organizačnej zmene (č.l. 3), pričom týmto rozhodnutím bol dňom 20.10.2011 zrušený Organizačný poriadok Mesta Čadca a taktiež aj organizačná štruktúra mesta zo dňa 14.1.2011 a bol vydaný nový organizačný poriadok s účinnosťou 1.11.2011, čím došlo k celkovému zníženiu počtu zamestnancov, zníženiu počtu oddelení a referátov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. S účinnosťou od 1.11.2011 sa zrušili funkčné miesta medzi inými aj zamestnanca oddelenia kultúry a medzinárodných vzťahov s popisom pracovných činností ktoré na základe zmluvy vykonávala O.. O. A..

Z kolektívnej zmluvy na rok 2011 (č.l. 15 až 21) a z dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluve zo dňa 6.9.2011 (č.l. 22) vyplýva a to konkrétne z článku 10, ods.1 kolektívnej zmluvy, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, ináč je neplatná. Odborový orgán je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

V časti VIII. v článku 22 v ods.1 zmluvné strany sa dohodli, že kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2011 a je platná do 31.12.2011. Jej platnosť sa predlžuje vždy na ďalšie obdobie, ak pred ukončením jej platnosti nie je uzatvorená nová zmluva. Kolektívna zmluva sa stáva neplatnou v tých častiach, ktoré budú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

V článku 23 ods.2, 3 si zmluvné strany dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom zasadnutí zamestnávateľa a odborového orgánu na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmeny a dodatky dohodnuté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

V dodatku ku kolektívnej zmluve zo dňa 6.9.2011 si zmluvné strany dohodli, že kolektívna zmluva zo dňa 13.1.2011 sa mení a dopĺňa v zmysle § 48 ods.4, písm.d) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1.9.2011 takto:

a to v časti 4/ pracovné vzťahy v článku 5 len ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo na tri roky je možné len z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby podľa Zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva v článku 10 časti IV., čo sa týka povinnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpovede zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s odborovým orgánom pod následkom neplatnosti v uvedenom dodatku nebola upravená.

Vzhľadom k tomu, že nedošlo k dohode zmluvných strán, k zmene čo sa týka článku 10, bodu 1 navrhovateľka dňa 14.12.2011 požiadala SOO Mesta Čadca o zaslanie kópie dokumentu preukazujúceho prerokovanie jej výpovede zo strany zamestnávateľa so SOO (č.l. 11). SOO Mesta Čadca dňa 21.12.2011 (č.l. 12) navrhovateľke oznámila, že zo strany zamestnávateľa neprišla písomná žiadosť o prerokovanie výpovede u konkrétnych zamestnancov a zamestnávateľ postupoval v zmysle § 237 Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2011 a tiež jej oznámili, že zamestnávateľ s nimi prerokoval dňa 18. - 19.10.2011 zmenu organizačnej štruktúry.

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že navrhovateľke bola dňa 14.12.2011 daná na pracovisku výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods.1, písm. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. z toho dôvodu, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa - Mesta Čadca o organizačnej zmene zo dňa 20.10.2011 účinnej odo dňa 1.11.2011 došlo k zmene organizačnej štruktúry Mesta Čadca a k zníženiu počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, v dôsledku ktorého sa navrhovateľka stala nadbytočným zamestnancom. Taktiež nebolo sporné ani to, že zamestnávateľ - odporca oznámil navrhovateľke, že nemá žiadne voľné pracovné miesto, nemá možnosť ju zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas a nemá ani inú vhodnú prácu, na ktorú by ako zamestnanec mohla prejsť alebo sa podrobiť príprave na ňu.

Medzi účastníkmi je sporné, či bolo povinnosťou zamestnávateľa prerokovať výpoveď navrhovateľky so SOO Mesta Čadca a či neprerokovanie tejto výpovede má za následok neplatnosť výpovede.

S poukazom na právny názor krajského súdu, okresný súd sa v tomto konaní zaoberal aplikáciou použitých ustanovení zákonníka práce. Taktiež sa zaoberal právnou argumentáciou odporcu vo vyjadrení k žalobe ohľadom použitia ustanovenia § 4 ods.2, písm. a) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a ustanovením § 17 ods.2 Zákonníka práce. Zapodieval sa aj vyjadrením odporcu, že dňa 19.10.2011 ako zamestnávateľ so zástupcami SOO Mesta Čadca prerokoval v súlade s § 237 Zákonníka práce organizačné zmeny.

Podľa § 4 ods.1 Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzatvorené písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií.

Podľa § 4 ods.2, písm. a) cit. zákona neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa § 5 ods.1 cit. zák. kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

Podľa § 5 ods. 5 príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

Podľa § 6 ods.1, prvá veta kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená.

Podľa § 6 ods.2 cit. zákona účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne.

Podľa § 252 g) ods.1 Zák.č. 311/2001 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.9.2011- (Prechodné ustanovenia účinné od 1.9.2011) ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.9.2011. Právne úkony urobené pred 1.9.2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31.8.2011.

V danom prípade sa jedná o dva právne úkony od ktorých sa odvíjajú pracovnoprávne vzťahy medzi účastníkmi -

- výpoveď daná navrhovateľke, ktorý právny úkon bol urobený dňa 14.12.2011 - t.j. po 1.9.2011

- uzatvorenie kolektívnej zmluvy(dňa 13.1.2011), ktorý právny úkon bol urobený pred 1.9.2011,

Podľa § 63 ods.1, písm. b) Z.z. - Zákonníka práce účinného od 1.9.2011 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomne rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 63 ods.2, písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Podľa § 61 ods.1, 2, 3 Zákonníka práce

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne vedieť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods.1, písm.b) nesmie počas dvoch mesiacov znova utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázať, že výpoveď, ktorú dal zamestnávateľ odporkyni bola vyhotovená písomne. Bol v nej uvedený dôvod výpovede, ktorý bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď bola navrhovateľke riadne doručená a počas dvoch mesiacov odporca znovu neutvoril zrušené pracovné miesto a ani neprijal po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Vyššie uvedené skutočnosti neboli ani medzi účastníkmi sporné.

V tomto konaní navrhovateľka namietala len tú skutočnosť, že výpoveď, ktorá jej bola daná zo strany zamestnávateľa nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov tak, ako to vyplýva v článku 10 Kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva (ako dvojstranný právny úkon) urobený pred 1.9.2011 a nároky , ktoré z nej vznikli sa s poukazom na ustanovenie § 252 g), ods.1, druhá veta ZP posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31.8.2011.

V hlave IV. čl. 10 Kolektívnej zmluvy, ktorá sa posudzuje podľa právnej úpravy účinnej do 31.8.2011 si zmluvné strany dohodli, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatná, avšak zo strany zamestnávateľa - odporcu došlo k ďalšiemu právnomu úkonu urobenému po

1.9.2011, ktorým je danie výpovede navrhovateľke, ktorý právny úkon a nároky, ktoré z tohto právneho úkonu vznikli sa už posudzujú podľa právnej úpravy účinnej k 1.9.2011. Ustanoveniami ZP v znení účinnom od 1.9.2011 sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.9.2011. Pracovnoprávny vzťah medzi navrhovateľkou a odporcom vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 7.3.2011, tento pracovný vzťah sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. účinného od 1.9.2011. Výpoveď bola navrhovateľke daná dňa 14.12.2011 a skončila dňom 31.3.2012 a to už za platnosti zmeny Zákonníka práce účinnej od 1.9.2011, ktorý už na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31.8.2011 neupravoval povinnosť zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce v znení platnom do 31.8.2011, na základe ktorého ustanovenia výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bol zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak bola neplatná. Zástupca zamestnancov bol povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Podľa § 237 ods.2 Zákonníka práce po 1.9.2011 zamestnávateľ mal povinnosť vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov najmä stav, štruktúry a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť podľa písm. a) a podľa písm. c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, ktorú povinnosť si zamestnávateľ splnil.

V danom prípade medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom bola v januári 2011 uzatvorená kolektívna zmluva, kde v článku 10) si zmluvné strany dohodli povinnosť prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru danú zamestnávateľom zamestnancovi so SOO Mesta Čadca pod následkom neplatnosti výpovede(na základe znenia § 74 ZP v znení účinnom do 31.8.2011).

Následne však v dôsledku zmeny zákonníka práce účinnej od 1.9.2011 došlo k tomu, že zamestnávateľ už nemal povinnosť so zástupcami zamestnancov prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru nakoľko § 74 bol zrušený.

Čiže na jednej strane u zamestnávateľa bola v platnosti kolektívna zmluva, ktorou sa zamestnávateľ zaviazal prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov pod neplatnosťou skončenia, na druhej strane však došlo ku zmene zákonníka práce(k zrušeniu § 74), kde túto povinnosť už zamestnávateľ nemal.

Kolektívnu zmluvu zo dňa 13.1.2011 ako dvojstranný právny úkon vyhodnotil súd ako uzatvorenú v súlade s ustanovením § 4 ods.1, písm. a) zák.č. 2/1991 Zb. - bola uzatvorená písomne, podpísaná na tej istej listine oprávneným zástupcom a oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľom. Táto kolektívna zmluva bola záväzná pre zmluvné strany a taktiež aj pre zamestnancov, ktorí neboli odborovo organizovaní. Napriek tomu, že navrhovateľka nebola odborovo organizovaná táto kolektívna zmluva bola uzatvorená aj za ňu.

Podľa § 1 ods.6 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahov možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Podľa § 231 ods.1 ZP - Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Nároky, ktoré

vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Podľa § 1 ods.4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods.1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 34 Občianskeho zákonníka právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, k zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Z ustanovenia § 231 ods.1 Zákonníka práce vyplýva, že odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Zákonník práce umožňuje, aby si kolektívnu zmluvou zamestnanci prostredníctvom odborového orgánu dohodli pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania a vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciou alebo viacerými organizáciami výhodnejšie ako ich upravuje zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Avšak len vtedy, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Zamestnanci odporcu si prostredníctvom odborových orgánov so zamestnávateľom - odporcom v článku 10/ kolektívnej zmluvy upravili vzájomné vzťahy - podmienky zamestnávania výhodnejšie ako ich upravovala následná zmena zákonníka práce. Čiže kolektívnu zmluvou platnou v roku 2011 a to počas celého kalendárneho roku, boli upravené pracovné podmienky medzi zamestnávateľom a zamestnancami a podmienky zamestnávania výhodnejšie ako ich po novele zákona upravoval zákonník práce. Z ustanovenia § 231 ods. 1 ZP vyplýva, že tieto vzťahy je možné upraviť výhodnejšie, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. V kolektívnej zmluve uzatvorenej a platnej v roku 2011 naďalej ostalo v platnosti aj po novele ustanovenie § 74, ktoré po novele zákonníka práce platnej a účinnej od 1.9.2011 stratilo platnosť a v tomto článku kolektívna zmluva upravuje práva zamestnancov výhodnejšie ako ich upravuje zákonník práce, pričom v rozhodnom období nedošlo na základe dohody zmluvných strán k zmene tohto článku dohody.

Pokiaľ ide o tú skutočnosť, že zamestnávateľ neprerokoval výpoveď danú navrhovateľke so zástupcami odborovej organizácie v platnosti je ustanovenie § 17 ods.2 Zákonníka práce, podľa ktorého ustanovenia právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Zákonník práce v znení účinnom od 1.9.2011 výslovne neustanovoval, že neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov sa sankcionuje neplatnosťou výpovede a neustanovuje tak ani osobitný predpis. Preto napriek tomu, že odporca neprerokoval výpoveď danú navrhovateľke so zástupcami zamestnancov aj keď to mali upravené v kolektívnej zmluve, nemožno neprerokovanie tejto výpovede sankcionovať neplatnosťou právneho úkonu, teda neplatnosťou výpovede.

Z uvedeného je zrejmé, že kolektívna zmluva v článku 10 v ods.1, ktorou si zamestnávateľ s SOO dohodol, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovými orgánmi pod následkom neplatnosti

výpovede alebo okamžitého skončenia ak nedôjde k prerokovaniu je v časti neplatnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru v rozpore so zákonníkom práce, nakoľko po zmene zákonníka práce už stratilo platnosť ustanovenie § 74, na základe ktorého bolo povinnosťou zamestnávateľa prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov pod následkom neplatnosti výpovede. Čiže ustanovenie článku 10 kolektívnej zmluvy (je v rozpore s ustanovením § 17 ods.2 Zákonníka práce) .Nakoľko došlo ku zmene zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2011 a k výpovedi došlo zo strany odporcu navrhovateľke už za účinnosti zákonníka práce po 1.9.2011, kolektívna zmluva v časti neplatnosti výpovede v prípade, ak nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov je neplatná. Teda zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy mal povinnosť prerokovať výpoveď danú navrhovateľke, avšak ak túto výpoveď neprerokoval, nemá to za následok neplatnosť výpovede, nakoľko zákonník práce ani osobitný predpis to nestanovoval. Ustanovenie § 17 ods.2 Zákonníka práce osobitným spôsobom v porovnaní s občianskym zákonníkom rieši neplatnosť právneho úkonu pre nedodržanie zákonom predpísanej písomnej formy alebo pre nedostatok súhlasu, či prerokovania zo strany zástupcov zamestnancov. Zákonník práce také právne úkony považuje za neplatné len za predpokladu, že to sám zákonník práce alebo osobitný predpis výslovne stanovuje. Zákonník práce tak ustanovuje v príslušných svojich ustanoveniach tzv. doložkami neplatnosti formuláciou, inak je právny úkon neplatný. Nakoľko neprerokovanie výpovede danej navrhovateľke nemalo za následok neplatnosť výpovede, súd návrh navrhovateľky zamietol.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. V tomto konaní bol úspešný v celom rozsahu odporca, tento si však náhradu trov konania neuplatnil a preto mu ani náhrada trov konania nebola zo strany súdu priznaná.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa

jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Žiline.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p. - musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované, je potrebné ho predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p. (sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát, súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav, sa rozhodlo bez návrhu, nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané, zanikli alebo ak také dôvody neexistovali, bol odvolacím súdom schválený zmiern)

b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.