

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 11CoPr/5/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5312205624  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Malíková  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2014:5312205624.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Malíkovej a členov senátu JUDr. Adriany Gallovej a JUDr. Romana Tichého, v právnej veci navrhovateľky: Mgr. O. A., nar. XX.XX.XXXX, bytom M. R. S. XXXX/XX, T., právne zastúpenej spoločnosťou REKEN & PARTNERS Law Firm s. r. o., so sídlom Tichá 45, Bratislava, IČO: 36 783 188, proti odporcovi: Mesto Čadca, so sídlom Námestie slobody 30, Čadca, IČO: 00 313 971, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Čadca č.k. 16Cpr/2/2012-82 zo dňa 06.11.2013, takto

### rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **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**.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa domáhala určenia, že výpoveď odporcu zo dňa 14.12.2011, doručená navrhovateľke dňa 14.12.2011, je neplatná.

O nároku navrhovateľky rozhodoval prvostupňový súd podľa § 4 ods. 1, 2 písm. a), § 5 ods. 1, 5, § 6 ods. 1, 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, § 252g ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2 písm. a), § 61 ods. 1, 2, 3, § 237 ods. 2 Zákonníka práce, účinného od 01.09.2011.

Prvostupňový súd konštatoval, že 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 01.11.2011 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 podľa okresného súdu 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.

Ďalej dôvodil tým, že medzi účastníkmi bolo sporné, či bolo povinnosťou zamestnávateľa prerokovať výpoveď navrhovateľky so SOO Mesta Čadca a či neprerokovanie tejto výpovede má za následok neplatnosť výpovede.

V danom prípade okresný súd konštatoval, že sa jedná o dva právne úkony, od ktorých sa odvíjajú pracovnoprávne vzťahy medzi účastníkmi, a to výpoveď daná navrhovateľke, ktorý právny úkon bol

urobený dňa 14.12.2011 - t. j. po 01.09.2011 a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (dňa 13.01.2011), ktorý právny úkon bol urobený pred 01.09.2011.

Vykonaným dokazovaním mal okresný súd za preukázané, že výpoveď, ktorú dal zamestnávateľ odporkyňi, 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.

Ďalej konštatoval, že 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 01.09.2011 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa s poukazom na ustanovenie § 252 g) ods. 1 druhá veta ZP posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31.08.2011. Dôvodil tiež, že v hlave IV. čl. 10 kolektívnej zmluvy, ktorá sa posudzuje podľa právnej úpravy účinnej do 31.08.2011, 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 01.09.2011, ktorým je danie výpovede navrhovateľke, ktorý právny úkon a nároky, ktoré z tohto právneho úkonu vznikli, sa už posudzujú podľa právnej úpravy účinnej k 01.09.2011. Ustanoveniami ZP v znení účinnom od 01.09.2011 sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 01.09.2011. Pracovnoprávny vzťah medzi navrhovateľkou a odporcom vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 07.03.2011, tento pracovný vzťah sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. účinného od 01.09.2011. Výpoveď bola navrhovateľke daná dňa 14.12.2011 a skončila dňom 31.03.2012, a to už za platnosti zmeny Zákonníka práce účinnej od 01.09.2011, ktorý už na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31.08.2011 neupravoval povinnosť zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce v znení platnom do 31.08.2011, 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.

Okresný súd poukázal na to, že 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 31.08.2011). Tiež konštatoval, že následne v dôsledku zmeny Zákonníka práce účinnej od 01.09.2011 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 13.01.2011 ako dvojstranný právny úkon vyhodnotil okresný súd ako uzatvorenú v súlade s ustanovením § 4 ods. 1 písm. a) zákona 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.

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 zmluvu 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 odchýliť.

Podľa okresného súdu 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 ZP. Čiže kolektívnu zmluvu platnú 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 ZP. 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 odchýliť. 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 01.09.2011 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.

Ďalej prvostupňový súd dôvodil, že pokiaľ ide o tú skutočnosť, že zamestnávateľ neprerokoval výpoveď danú navrhovateľke so zástupcami odborovej organizácie, v platnosti je ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, 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.

Pričom podľa okresného súdu ZP v znení účinnom od 01.09.2011 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.

Ďalej okresný súd konštatoval, že 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 ZP, nakoľko po zmene ZP 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 ZP). Nakoľko došlo ku zmene ZP s účinnosťou od 01.09.2011 a k výpovedi došlo zo strany odporcu navrhovateľke už za účinnosti ZP po 01.09.2011, 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 ZP 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. ZP také právne úkony považuje za neplatné len za predpokladu, že to sám ZP alebo osobitný predpis výslovne stanovuje. ZP tak ustanovuje v príslušných svojich ustanoveniach tzv. doložkami neplatnosti, a to formuláciou „inak je právny úkon neplatný“. Nakoľko neprerokovanie výpovede danej navrhovateľke nemalo za následok neplatnosť výpovede, súd návrh navrhovateľky zamietol.

O náhrade trov konania okresný 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.

Proti tomuto rozsudku podala odvolanie navrhovateľka v zákonnej lehote z toho dôvodu, že okresný súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a uvedený rozsudok vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia. Poukázal na ust. § 1 ods. 1, § 4 ods. 1, 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, účinného ku dňu 14.11.2011, ďalej ust. § 1 ods. 1, § 2, § 3, § 4, § 252g ods. 1 ZP, účinného ku dňu 14.11.2011. Na základe vyššie uvedeného považuje za preukázané, že tvrdenie okresného súdu o neplatnosti kolektívnej zmluvy v čl. 10 ods. 1 je nesprávne a jednostranné v prospech odporcu, nakoľko táto kolektívna zmluva bola uzatvorená pred 01.09.2011, čím sa musí posudzovať (a najmä nároky z nej plynúce) podľa platnej právnej úpravy účinnej do 31.09.2011, a preto nemôže byť v rozpore s ust. § 17 ods. 2 ZP, keďže ust. 4 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní sa na platnú kolektívnu zmluvu nevzťahuje. Odvolateľka má za to, že len samotný postup uzatvárania kolektívnej zmluvy, t. j. nie posudzovanie jej platnosti po riadnom uzatvorení sa spravuje ustanoveniami Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Ustanovenia Zákona o kolektívnom vyjednávaní sa použijú len pri samotnom uzatváraní kolektívnych zmlúv, resp. pri vyjednávaní, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy, avšak ust. Zákona o kolektívnom vyjednávaní nie je možné použiť na posudzovanie platnosti už uzatvorených platných kolektívnych zmlúv. Na základe vyššie uvedeného pokladá kolektívnu zmluvu uzatvorenú medzi odporcom a odborovou organizáciou za právny úkon urobený pred 01.09.2011, z ktorého vyplýva nárok a pre zamestnávateľa povinnosť vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď pod sankciou jej neplatnosti za platnú, t. j. platnú aj v čl. 10 kolektívnej zmluvy a zároveň ju pokladá za prameň práva, pričom podľa ustálenej judikatúry sa po podpise kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Namietala tiež, že v konaní bolo preukázané, že odporca uzatvoril s odborovou organizáciou kolektívnu zmluvu pred 01.09.2011, ktorá ostala v platnosti aj dňa 14.12.2011, pričom čl. 10 kolektívnej zmluvy upravuje pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje ZP, pričom z § 17 ods. 2 ZP ku dňu uzatvorenia kolektívnej zmluvy nevyplýval rozpor s uzatvorenou kolektívnu zmluvou. Má za to, že tento význam určil vyššie uvedeným ustanoveniam aj zákonodarca, ktorý v zmysle zásad ZP určil právnu istotu a ochranu zamestnancov v ich pracovných podmienkach, za ktoré sa považujú aj podmienky ukončenia pracovného pomeru za hodné a potrebné ochrany, z ktorého vyplýva potreba vykladať a aplikovať všeobecne záväzné právne predpisy takým spôsobom, ktorý je v súlade s ich účelom, podstatou a zmyslom. Na základe uvedeného navrhla, aby rozsudok okresného súdu zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie. Zároveň, pre prípad, ak by sa odvolací súd nestotožnil s jej právnym názorom, požiadala, aby odvolací vyslovil vo výroku potvrdzujúceho rozsudku, že dovolanie je prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu.

K podanému odvolaniu sa písomne vyjadril odporca, ktorý poukázal na to, že uvedené ustanovenie bolo zrušené novelou č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 01.09.2011, teda predtým, než bola navrhovateľke doručená výpoveď zo dňa 14.12.2011, ktorá je jednostranný právny úkon urobený po 01.09.2011. Ďalej poukázal na to, že pokiaľ sa súd odvoláva na odlišnú úpravu v kolektívnej zmluve na rok 2011 uzavretú medzi odporcom ako zamestnávateľom a Slobodnou odborovou organizáciou Mesta Čadca zo dňa 13.01.2011, treba vziať do úvahy rozhodnutie R 7/1994, z ktorého vyplýva, že kolektívnu zmluvou nemožno rozšíriť účasť odborového orgánu pri rozviazaní pracovného pomeru s účinkami na platnosť právneho úkonu mimo rámca ust. § 59 ZP (v súčasnosti § 74 ZP). Odporca poukázal na to, že v § 74 ZP sú ustanovené podmienky, za ktorých bola výpoveď zo strany zamestnávateľa neplatná. Výpoveď, ktorá nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, bola neplatná. Má za to, že v čase po 01.09.2011 je výpoveď, t. j. právny úkon zo strany zamestnávateľa, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, platná, keďže ZP ani osobitný predpis už vyslovene neustanovuje, že je neplatná. Vzhľadom na uvedené navrhol, aby rozsudok okresného súdu bol potvrdený.

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O. s. p.), preskúmal napadnutý rozsudok na základe podaného odvolania v rozsahu danom ust. § 212 ods. 1 O. s. p., teda čo do výroku, ktorým okresný súd zamietol návrh voči navrhovateľke a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O. s. p.) postupom v zmysle ust. § 156 ods. 3 O. s. p. napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdil v zmysle ust. § 219 ods. 1, 2 O. s. p.

Podľa § 212 ods. 1 O. s. p., odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný.

Podľa § 219 ods. 1 O. s. p., odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa ust. § 219 ods. 2 O. s. p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Krajský súd primárne uvádza, že základom jeho rozhodnutia je aplikácia vyššie citovaného zákonného ustanovenia, keďže sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku okresného súdu a v podrobnostiach na jeho závery odkazuje. Krajský súd dodáva, že v prípade aplikácie ust. § 219 ods. 2 O. s. p. nie je žiaduce, aby boli zopakované tie vecne správne závery, ktoré sú obsiahnuté v napadnutom rozsudku okresného súdu, ako aj správne posúdenie, pretože práve za použitia ust. § 219 ods. 2 O. s. p. je postačujúce, ak vo vzťahu k odvolacím dôvodom, v danom prípade navrhovateľky, sa len na zvýraznenie vecnej správnosti rozsudku okresného súdu zdôraznia podstatné a rozhodné skutočnosti a okolnosti. Uvedený postup a záver krajského súdu je aj v súlade s uznesením Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 350/2009 zo dňa 08.10.2009, podľa ktorého „....odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane, pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok (II. ÚS 78/2005, III. ÚS 264/2008, IV. ÚS 372/2008). Tento právny názor zahŕňa aj požiadavku komplexného posudzovania všetkých rozhodnutí všetkých všeobecných súdov (tak prvostupňového súdu, ako aj odvolacieho súdu a prípadne aj dovolacieho súdu), ktoré boli vydané v priebehu príslušného súdneho konania“.

Pre úplnosť odvolací súd k odvolacím dôvodom uvádza, že dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci (§ 132 O. s. p.). Hodnotením dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej vykonané procesné dôkazy hodnotí z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Súd pri hodnotení dôkazov v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi v tom, ako a s akým výsledkom má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa tu zásada voľného hodnotenia dôkazov.

Odvolací súd sa stotožnil so záverom prvostupňového súdu, ktorý konštatoval, že kolektívna zmluva v čl. 10 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 pracovného pomeru, ak nedôjde k prerokovaniu, je v časti neplatnosti výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, je v rozpore so ZP, nakoľko po zmene ZP stratilo platnosť ust. § 74 ZP, na základe ktorého bolo povinnosťou zamestnávateľa prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov pod následkom výpovede.

Prvostupňový súd správne ustálil, že kolektívna zmluva v časti neplatnosti výpovede v prípade, ak nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov, je neplatná. Okresný súd bol nielen oprávnený, ale aj povinný sa zaoberať v rámci vyriešenia predbežnej otázky platnosťou, resp. neplatnosťou kolektívnej zmluvy v tejto časti. Odvolací súd je toho názoru, že v danom prípade išlo o úpravu pracovnoprávných vzťahov týkajúcich sa uzatvárania a skončenia pracovného pomeru, ktoré sú kogentného charakteru a ani nespádajú do oblasti, ktorá by mohla byť riešená v rámci dohody prostredníctvom kolektívnej zmluvy. ZP výslovne deklaruje, že predmetom úpravy kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava najmä pracovných a mzdových podmienok v porovnaní so zákonom. ZP nešpecifikuje, ktoré pracovnoprávne nároky v kolektívnej zmluve je možné upraviť výhodnejšie. Možno povedať, že ide o všetky nároky zamestnancov viažuce sa k pracovným podmienkam v širšom zmysle slova, vrátane mzdových podmienok a podmienok, ktoré nie sú inak upravené kogentným spôsobom v ZP alebo v inom pracovnoprávnom predpise. Teda výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov v kolektívnej zmluve nebude možné použiť v prípade, keď to ZP alebo iný právny predpis výslovne zakazuje, alebo ak z ich obsahu vyplýva, že sa od nich nemožno dohodou zmluvných strán odkloniť. Preto kogentné ustanovenia ZP, resp. iného pracovnoprávneho predpisu aj naďalej zostávajú právne relevantnou prekážkou uplatnenia zmluvnej voľnosti pri uzatváraní kolektívnej zmluvy. V tomto

kontexte treba uviesť, že ustanovenia, týkajúce sa neplatnosti právneho úkonu podľa ZP majú povahu kogentného charakteru a nemôžu byť predmetom zmluvnej voľnosti pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Preto v danom prípade sa odvolací súd stotožňuje aj s argumentáciou okresného súdu, spočívajúcu v tom, že tak ZP ako ani osobitný predpis neustanovoval povinnosť prerokovať výpoveď s príslušnou odborovou organizáciou. V tomto konkrétnom prípade za osobitný predpis kolektívnu zmluvu pokladať nemožno, preto aj argumentácia odvolateľky, týkajúca sa poukazu na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 M Cdo/11/2007, kde je definovaná kolektívna zmluva ako normatívna zmluva, čo znamená, že obsah jej normatívnej časti je prameňom pracovného práva, je nedôvodná, nakoľko táto otázka, ako už bolo vyššie uvedené, nemôže byť predmetom úpravy v rámci kolektívnej zmluvy.

K odvolacej námietke odvolateľky o tom, že v zmysle zásad ZP a v záujme právnej istoty a ochrany zamestnancov v ich pracovných podmienkach, za ktoré sa považujú aj podmienky ukončenia pracovného pomeru, treba vykladať a aplikovať tým spôsobom, ktorý je v súlade s ich účelom, obsahom a zmyslom, odvolací súd udáva, že táto námietka je nedôvodná z dôvodov, ktoré boli popísané vyššie.

Neobstojí ani námietka odvolateľky, podľa ktorej v zmysle § 252g ods. 1 Zákonníka práce platí, že ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011 a podľa ktorej právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011, nakoľko právny úkon výpoveď odporcu bola doručená navrhovateľke dňa 14.12.2011, a preto sa na tento právny úkon režim prechodného ustanovenia nevzťahuje.

Pokiaľ odvolateľka z dôvodu právnej istoty pre prípad, že by sa odvolací súd nestotožnil s jeho právnym názorom, požiadala o vyslovenie výroku, že dovolanie je prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, odvolací súd konštatuje, že v danom prípade nepokladá rozhodnutie o prejednávanych otázkach za také, ktoré by bolo zásadného právneho významu s tým, že za osobitný predpis v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce nemožno pokladať kolektívnu zmluvu z dôvodu vyššie uvedených a ani samotný odvolateľ vo svojej požiadavke nekonkretizoval, akú právnu otázku zásadného právneho významu má konkrétne na mysli.

Zároveň odvolací súd potvrdil rozsudok okresného súdu čo do výroku o náhrade trov konania, nakoľko tento zodpovedá zákonu a vykonávaciemu predpisu o priznaní odmeny právnomu zástupcovi odporcu.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O. s. p. za analogického použitia § 142 ods. 1 O. s. p., v zmysle ktorého účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal. V posudzovanom prípade odporca mal plný úspech vo veci proti navrhovateľovi, avšak trovy konania mu nevznikli, preto mu neboli priznané.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku riadny opravný prostriedok prípustný nie je.