

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/312/2020
Identifikačné číslo spisu: 1317215459
Dátum vydania rozhodnutia: 24.11.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Gabriela Klenková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:1317215459.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu D. E., bývajúceho v J. XX, zastúpeného Odborovým zväzom KOVO so sídlom v Bratislave, Miletičova 24, IČO: 30 804 078, proti žalovanej C. S. Cargo Slovakia, a. s., so sídlom v Bratislave, Mliekarenská 10, zastúpenej LEGAL ART, s. r. o., so sídlom v Bratislave-mestská časť Staré Mesto, Námestie SNP 19, IČO: 36 289 302, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 24Cpr 19/2017, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 13. mája 2020 sp. zn. 6CoPr 4/2020, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 6CoPr 4/2020-351 z 13. mája 2020 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III rozsudkom č. k. 24Cpr 19/2017-301 z 11. októbra 2019 určil, že výpoveď žalovanej zo 14. marca 2017 daná a doručená žalobcovi 21. marca 2017, je neplatná. Žalobcovi náhradu trov konania nepriznal.

1.1. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu, že sa žiadneho porušenia pracovnej disciplíny nedopustil. Argumentoval tým, že popri svojom zamestnaní nevykonával taký druh zárobkovej činnosti, ktorá mala k predmetu činnosti žalovanej konkurenčný charakter. V spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o. vykonával prácu vodiča, a to len v snahe uživiť rodinu, keďže žalovaná mu od decembra 2016 riadne nepridelovala prácu podľa pracovnej zmluvy. Uvedenú skutočnosť potvrdila aj kontrola vykonaná Inšpektorátom práce v Trenčíne. Článok IX.1 pracovnej zmluvy podľa, ktorého mu žalovaná dala výpoveď považoval za rozporný s ustanovením § 83 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. januára 2013. Zdôraznil, že jeho činnosť pre inú spoločnosť nielenže nebola vo vzťahu žalovanej konkurenčná, ale v čase uplatnenia výpovede ani nebola vykonávaná. Ďalšími dôvodmi namietanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou bolo, že odborová organizácia nedala súhlas na skončenie

pracovného pomeru výpoveďou, ako aj že skutkové vymedzenie výpovede nekorešponduje s obsahom žiadosti žalovanej o prerokovanie výpovede, resp. v žiadosti skutkové vymedzenie úplne chýba. Zároveň namietal, že mu výpoveď bola doručená až po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej subjektívnej lehoty, lebo žalovaná sa o skutočnosti, že žalobca vykonáva inú zárobkovú činnosť dozvedela 12. decembra 2016, a preto lehota skončila 12. februára 2017.

1.2. Súd prvej inštancie pri posudzovaní dôvodnosti žaloby vychádzal z toho, že rozhodujúci skutkový stav tvrdený stranami nebol sporný, vyplynul z predložených listinných dôkazov. Žalobca bol zamestnaný u žalovanej na základe pracovnej zmluvy z 15. decembra 2005 na pozícii vodič kamiónovej prepravy. Základná odborová organizácia Odborového zväzu KOVO C.S. CARGO Slovakia začala u žalovanej pôsobiť od 18. novembra 2014, ktorej žalobca bol od začiatku jej predsedom. Žalovaná 15. decembra 2016 prvýkrát upozornila žalobcu na závažné porušenie pracovnej disciplíny. O prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru požiadala odborovú organizáciu 10. februára 2017, ktorá neudelila súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobcom. Listom zo 14. marca 2017 žalovaná dala žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v tom, že žalobca počas trvania pracovného pomeru u žalovanej, i napriek dvom upozorneniam z 22. decembra 2016 a z 28. decembra 2016 vykonával inú zárobkovú činnosť v spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o., ktorá mala k predmetu činnosti žalovanej konkurenčný charakter. Vychádzajúc zo záveru odvolacieho súdu týkajúceho sa včasnosti podania výpovede žalovanou pred uplynutím subjektívnej dvojmesačnej lehoty, aj pred uplynutím objektívnej jednoročnej lehoty, súd prvej inštancie následne poukázal na doplnenie dokazovania výsluchom Ing. O. P., prevádzkového riaditeľa žalovanej v rozhodnom období dania výpovede, s tým, že ani po doplnení dokazovania nedospel k záveru, že od žalovanej nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávala. Konštatoval, že žalovaná neuviedla presvedčivé a konkrétne dôvody, na základe ktorých by sa dalo usudzovať, že žalobca ako predseda odborovej organizácie u žalovanej neprípustným spôsobom ohrozoval podnikanie žalovanej, alebo zneužil nejaké informácie. Zo strany žalovanej sa podľa názoru súdu prvej inštancie jednalo len o domnienky, prečo neuspela v tendri, nebol preukázaný ani vznik škody, ktorá by žalovanej mala vzniknúť. Podotkol, že dôvodom výpovede z pracovného pomeru žalobcu bolo uzavretie iného pracovného pomeru žalobcom bez súhlasu žalovanej, nie to, že by žalobca po výzve nenastúpil do práce. S poukazom na čl. 4 základných zásad Zákonníka práce týkajúci sa práva zamestnancov a zástupcov zamestnancov na poskytovanie informácií o hospodárskej činnosti a finančnej situácii zamestnávateľa, konštatoval, že žalovaná neuviedla žiadne konkrétne tvrdenie, že by informovala odborovú organizáciu o tom, že sa bude končiť spolupráca so zákazníkom TESCO a dôjde k zrušeniu strediska 721 v Beckove, a najmä, že žalobca neprípustne zneužil tieto informácie vo svoj prospech a na škodu žalovanej. V závere súd prvej inštancie podotkol, že z kontroly Inšpektorátu práce v Trenčíne vyplynulo, že žalovaná od januára 2017 znemožnila vodičom vstup na miesto výkonu práce, nevytvorila im podmienky na plnenie pracovných úloh a žalovaná nepreukázala, že sa s kontrolovanými vodičmi písomne dohodla na zmene miesta výkonu práce. Súd prvej inštancie dodal, že ak sa žalovaná s niektorými vodičmi dohodla na zmene pracovnej zmluvy (miesta výkonu práce) alebo na skončení pracovného pomeru, mala takto postupovať aj voči žalobcovi. Zvýšená pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov pri skončení pracovného pomeru vyplýva z toho, že presadzujú záujmy zamestnancov a často sa dostávajú do konfliktu so zamestnávateľom. Argument žalovanej, že žalobca mal byť vzorom pre ostatných zamestnancov súd prvej inštancie nepodporil pre záver, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu. Konštatoval, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom vzhľadom na uvedené skutkové okolnosti nemožno hodnotiť ako závažné; skončenie pracovného pomeru výpoveďou nebolo v súlade s ustanovením § 240 ods. 9 a ods. 10 Zákonníka práce, a preto žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyhovel.

O trovách konania rozhodol v súlade s ustanovením § 255 v spojení s § 257 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku účinného od 1. júla 2016 v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom č. k. 6CoPr 4/2020-351 z 13. mája 2020 napadnutý rozsudok zmenil a žalobu zamietol. Žalovanej priznal nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v plnom rozsahu.

2.1. Odvolací súd poukázal na právne závery vyplývajúce zo zrušujúceho uznesenia č. k. 6CoPr 2/2019-262 z 29. marca 2019, na ktorých zotrval. Konštatoval, že výpoveď daná žalovanou žalobcovi netrpí žiadnou takou vadou, ktorá by mala za následok jej neplatnosť, bola daná písomne, bola riadne doručená a skutok týkajúci sa porušenia pracovnej zmluvy bol riadne vymedzený. S poukazom na ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce v znení platnom v čase dania výpovede, bol potrebný predchádzajúci súhlas odborového orgánu, ktorý v danom prípade nevyslovil súhlas. Citoval ustanovenie § 240 ods. 10 veta pred bodkočiarkou Zákonníka práce a zdôraznil, že výpoveď sa považuje za platnú za predpokladu, že ostatné podmienky výpovede sú splnené a že sa preukáže, že od zamestnávateľa (žalovanej) nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca (žalobcu) naďalej zamestnávala. Nesúhlasil so záverom súdu prvej inštancie, že v danom prípade sa nejednalo o závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom. Zdôraznil, že v spore bolo preukázané, že žalobca bez súhlasu žalovanej vykonával zárobkovú činnosť v spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o., ktorá je konkurenčnou spoločnosťou žalovanej. Počas celej doby výkonu práce žalobcu pre túto spoločnosť, žalobca neprejavoval u žalovanej záujem o výkon práce, teda o plnenie pracovných povinností až do momentu skončenia pracovného pomeru so spoločnosťou ESA LOGISTIKA, s. r. o. Odvolací súd považoval za nepochybné porušenie pracovných povinností v zmysle ustanovenia § 83 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, pričom tvrdenie žalobcu, že jeho práca vodiča nemala konkurenčný charakter považoval za irelevantné. Podotkol, že právne významný je konkurenčný charakter činností žalovanej a spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o. S ohľadom na skutkové okolnosti týkajúce sa porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, ktorý v období od 1. decembra 2016 do 25. februára 2017 pracoval pre spoločnosť ESA LOGISTIKA, s. r. o., i napriek dvom upozorneniam zo strany žalovanej, považoval odvolací súd za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a preto výpoveď z pracovného pomeru za platný právny úkon. Zdôraznil, že pri hodnotení závažnosti porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu nemožno ponechať bez povšimnutia ani tú skutočnosť, že žalobca oznámil žalovanej, že vzhľadom na prácu v spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o., môže u žalovanej pracovať iba určitý počet hodín, čo žalobca odôvodnil tým, že ako predseda odborového orgánu má nárok na 134 hodín voľna mesačne. Žalobca nielenže pracoval pre konkurenčnú spoločnosť, ale aj prestal plniť pracovné povinnosti u žalovanej. Odvolací súd na záver zdôraznil, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Žalobca v pozícii predsedu odborového orgánu konal v priamom rozpore so záujmami žalovanej, čím nepochybne vplýval aj na správanie sa iných zamestnancov. S ohľadom na uvedené, považoval odvolací súd výpoveď z pracovného pomeru za platný právny úkon (§ 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce), a preto napadnutý rozsudok zmenil v súlade s ustanovením § 388 CSP a žalobu zamietol.

O nároku na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania rozhodol v súlade s § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej len „dovolateľ“), ktorého prípustnosť vyvodzoval z ustanovení § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP. V súvislosti s namietaným porušením práva na spravodlivý proces namietal, že podanou žalobou sa domáhal určenia neplatnosti výpovede z dôvodu porušenia ustanovenia § 74 Zákonníka práce. Podľa jeho názoru bolo povinnosťou žalovanej predložiť odborovej organizácii písomnú žiadosť a k žiadosti pripojiť konkrétnu výpoveď, ktorá mala byť predmetom prerokovania a rozhodnutia o udelení alebo neudelení súhlasu s konkrétnou výpoveďou. Žalovaná v spore tieto skutkové tvrdenia nikdy nepoprela. Navyše podotkol, že skutkové vymedzenie uvedené vo výpovedi zo 14. marca 2017 nekorešponduje s obsahom žiadosti zamestnávateľa z 10. februára 2017, v ktorej absentuje akékoľvek skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu a v žiadosti žalovanej sa len cítuje ustanovenie pracovnej zmluvy žalobcu a ustanovenie § 74 Zákonníka práce bez konkrétneho skutkového vymedzenia konkrétneho výpovedného dôvodu, na podklade ktorého mal žalobca dostať výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Poukázal na predchádzajúce zrušujúce rozhodnutie, ako aj na ním uplatnené námietky, pričom podotkol, že súdy sa týmto uplatneným dôvodom namietanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou absolútne nezaoberali. Výslovil, že ani odvolací súd sa nevysporiadal so všetkými podmienkami platnosti výpovede, a preto nesprávnym procesným postupom mu tak znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva a to v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Zároveň namietal, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu tým, že bez skúmania či (ne)možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať

d'alsie zamestnávanie žalobcu, mal rozhodnúť, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná už len z dôvodu porušenia § 74 a § 240 ods. 9 Zákonníka práce (sp. zn. 2 M Cdo 21/2009 z 30. marca 2010). Podľa jeho názoru napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo tiež od vyriešenia právnej otázky, ktorá nebola ešte v praxi dovolacieho súdu vyriešená a to, či výkon práce vodiča pre spoločnosť ESA LOGISTIKA, s. r. o., ktorú žalobca vykonával bez súhlasu žalovanej je výkonom konkurenčnej činnosti a v prípade, ak dovolací súd vysloví, že ide o zárobkovú činnosť, ktorá má konkurenčný charakter, či možno toto konanie žalobcu považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dovolateľ nesúhlasil so záverom odvolacieho súdu týkajúcim sa posúdenia konkurenčného charakteru činnosti žalovanej a spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o. z dôvodu, že v zmysle ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce, rozhodujúce je posúdenie konkurenčného charakteru k náplni práce žalobcu a nie vo vzťahu k predmetu činnosti spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o. V tejto súvislosti zdôraznil, že žiadny právny predpis nezakazuje zamestnancovi uzavrieť viac pracovných pomerov na plný úväzok s rôznymi zamestnávateľmi a žalobca má právo na prácu zaručené čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky. Ďalej namietal, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo aj od vyriešenia právnej otázky, či bola dodržaná subjektívna lehota na danie výpovede v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Dovolateľ považoval za absurdné a irelevantné tvrdenie odvolacieho súdu ohľadom dvojmesačnej subjektívnej lehoty uvedenej v ustanovení § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Dlhodobé porušenie pracovnej disciplíny ako celok skončilo 25. februára 2017, kedy skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe medzi žalobcom a spoločnosťou ESA LOGISTIKA, s. r. o. Podľa odvolacieho súdu týmto dňom začala plynúť dvojmesačná subjektívna lehota, pred uplynutím ktorej mohla dať žalovaná žalobcovi výpoveď. Žalovaná tak učinila 21. marca 2017, teda skôr ako 25. apríla 2017. Dovolateľ zároveň namietal, že Zákonník práce a ani iný právny predpis nepozná termín „dlhodobé porušovanie pracovnej disciplíny“, vôbec nespája s týmto termínom žiadnu formu skončenia pracovného pomeru a ani od tohto pojmu neodvodzuje plynutie prekluzívnej dvojmesačnej subjektívnej lehoty. Žalovaná sa dozvedela, teda mala vedomosť o konkurenčnom vzťahu už 15. decembra 2016, a preto na skončenie pracovného pomeru jej plynula lehota do 15. februára 2017. Z tohto dôvodu namietal aj nesprávne právne posúdenie plynutia subjektívnej lehoty v zmysle ustanovenia § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Navrhol napadnuté rozhodnutie zrušiť alebo zmeniť.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že tvrdenie žalobcu týkajúce sa nedostatkov žiadosti o udelenie súhlasu v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce, je nepravdivé, zavádzajúce a nemá žiadnu oporu vo vykonanom dokazovaní. Žalobca bol v spore zastúpený právnikom odborového zväzu, ale na preukázanie tohto tvrdenia nenavrhol vykonať žiadne ďalšie dôkazy. Z tohto dôvodu považovala uplatnený dovolací dôvod v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP za neprípustný. Podotkla, že Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania, ale závisí od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov (čl. 1, 5 Smernice 2002/14/ES). Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP uviedla, že nezodpovedá požiadavkám stanoveným procesným poriadkom; argumentáciu žalobcu ohľadne odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe považovala za nepresvedčivú. K nastolenej prvej otázke v dovolaní, ktorá dosiaľ nemala byť riešená (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) poukázala na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 289/2013 z 25. februára 2016, týkajúce sa v skutkovo podobnej veci, ako aj na judikatúru iného členského štátu Európskej únie. Trvala na tom, že žalobca závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že súbežne vykonával prácu pre dvoch zamestnávateľov, ktorí sú priamymi konkurentmi na území Slovenskej republiky pre oblasť cestnej nákladnej dopravy. Spoločnosť ESA LOGISTIKA, s. r. o. v rozhodnom období prevzala činnosť pre jedného z najväčších klientov žalovanej. Vo vzťahu k druhej otázke týkajúcej sa posúdenia dodržania subjektívnej lehoty na danie výpovede v zmysle ustanovenia § 63 ods. 4 Zákonníka práce, sa stotožnila s názorom odvolacieho súdu, ktorý pri posudzovaní prekluzívnej lehoty na uplatnenie výpovede ustálil, že začala plynúť až momentom, kedy žalobca skončil konkurenčný pracovný pomer. Na záver poukázala na opakované porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom. Navyše dodala, že počas trvania pracovného pomeru v spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o., žalobca vôbec nedeclaroval svoj záujem o pridelenie práce u žalovanej. Navrhla dovolanie odmietnuť resp. zamietnuť. Uplatnila si náhradu trov dovolacieho konania.

5. Žalobca v replike k vyjadreniu žalovanej zotrval na svojom stanovisku uvedenom v dovolaní. S

tvrdeniami žalovanej nesúhlasil, považoval ich za neopodstatnené a absurdné.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“ resp. „najvyšší súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

7. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je bezpochyby tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnoprávnom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých civilný súd môže konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádia konania, vrátane dovolacieho konania (I. ÚS 4/2011).

8. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci najvyššieho súdu (m. m. napr. IV. ÚS 35/02, II. ÚS 324/2010, III. ÚS 550/2012).

9. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP. Z citovaného ustanovenia *expressis verbis* vyplýva, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, tak takéto rozhodnutie nemožno úspešne napadnúť dovolaním. Prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú taxatívne vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

10. Podľa § 420 CSP 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.

11. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

12. Podľa § 440 CSP dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný tak, ako sú obsahovo vymedzené v podanom dovolaní.

13. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v ustanovení § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva na spravodlivý proces a nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstata práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej

republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

14. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov v tom-ktorom konaní, pričom miera tohto porušenia znamená porušenie práva na spravodlivý proces; jeho súčasťou je aj náležité odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019, sp. zn. 4Cdo 140/2019 alebo sp. zn. 4 Cdo 120/2019).

15. Pod nesprávnym procesným postupom súdu treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa znemožnila strane realizácia tých procesných práv, ktoré majú slúžiť na ochranu a obranu jeho práv a záujmov v tom-ktorom konaní, pričom miera tohto porušenia bude znamenať nespravodlivý súdny proces. Pri posudzovaní namietaného nesprávneho procesného postupu, ktorý spočíva v tom, že strane bolo znemožnené uskutočňovať jej patriace procesné práva, je nevyhnutné posudzovať intenzitu zásahu do práva na spravodlivý proces a jednotlivé konkrétne porušenia procesných práv je potrebné hodnotiť v kontexte celého súdneho konania, v kontexte dopadu na ďalšie procesné postupy súdu a možnosti strany namietat' alebo zvrátiť nesprávny postup súdu.

16. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP dovolateľ namietal, že sudy nižších inštancií sa nevysporiadali s jeho skutkovými tvrdeniami uvedenými v žalobe, ako aj v priebehu sporu, najmä s uplatnenou námietkou týkajúcou sa neplatnosti výpovede pre porušenie ustanovenia § 74 a § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Tvrdil, že ani odvolací súd sa v napadnutom rozhodnutí žiadnym spôsobom k tomuto dôvodu neplatnosti nevyjadril, ani len neskúmal, či k prerokovaniu danej výpovede so zástupcami zamestnancov došlo alebo nie. V dôsledku nesprávneho procesného postupu odvolacieho súdu mu bolo znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

17. V sporovom konaní je súd limitovaný skutkovými tvrdeniami strán sporu. Sporové konanie sa riadi zásadou formálnej pravdy, v zmysle ktorej súd nemá povinnosť skúmať, či tieto tvrdenia korešpondujú so skutočným stavom alebo nie. Ak sú skutkové tvrdenia strán sporné, je povinnosťou súdu vyhodnotiť ich pravdivosť na základe vykonaných dôkazov. V sporovom konaní však súd nevykonáva dôkazy na preukázanie nesporných skutkových tvrdení strán. Súd si nesporné skutkové tvrdenia osvojí ako zistený skutkový stav, z ktorého vychádza v meritórnom rozhodnutí. To neplatí iba výnimočne, ak existuje dôvodná pochybnosť o pravdivosti nesporných skutkových tvrdení (§ 186 ods. 2 CSP).

18. Jednou zo základných procesných povinností strán sporu je povinnosť tvrdiť (§ 150 ods. 1 CSP). Stranu zaťažuje bremeno tvrdenia (onus dicendi). Schopnosť strany uniesť bremeno spolu s dôkazným bremenom (onus probandi) je predpokladom úspechu v spore. Procesnej povinnosti strany sporu uviesť skutkové tvrdenia zodpovedá procesná povinnosť protistrany poprieť tvrdené skutočnosti. Civilný sporový poriadok chápe bremeno popretia tvrdení protistrany ako samostatnú procesnú povinnosť, ktorá vyplýva z ustanovenia § 151 CSP, ktoré zakotvuje procesné následky za jej nesplnenie.

19. V preskúmvanej veci dovolateľ namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. z 2. júla 2001 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. mája 2017 (ďalej len „Zákonníka práce“) z viacerých v žalobe uvedených konkrétnych dôvodov a to nesprávneho posúdenia porušenia pracovnej disciplíny, skutkových okolností týkajúcich jeho výkonu práce v inej spoločnosti, včasnosti dania výpovede žalovanou, ale najmä z dôvodu porušenia ustanovenia § 74 Zákonníka práce v súvislosti s vyžiadanim si súhlasu odborovej organizácie k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou žalobcu v zmysle ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia vyplýva, že odvolací súd pri aplikácii ustanovenia § 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce vychádzal z predpokladu, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru spĺňa všetky ostatné podmienky jej platnosti, a preto keďže sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie o intenzite porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobu zamietol s konštatovaním, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať,

aby žalobcu naďalej zamestnávala (§ 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce). S uplatnenými námietkami v žalobe týkajúcimi ďalších dôvodov neplatnosti sa však nevysporiadal, ani sa s nimi nezaoberal. Bez náležitého odôvodnenia považoval výpoveď za platný právny úkon. Pokiaľ žalovaná v spore nepoprela skutkové tvrdenia týkajúce sa náležitého skutkového nevymedzenia výpovedného dôvodu, ktoré nekorešpondovalo s jej žiadosťou o súhlas odborovej organizácie so skončením pracovného pomeru výpoveďou v zmysle ustanovenia § 74 v spojení s § 61 ods. 2 Zákonníka práce (listom z 10. februára 2017) bolo povinnosťou súdov namietané skutkové tvrdenia žalobcu považovať za nesporné a z nich vychádzať pri meritórnom rozhodnutí (§ 151 ods. 1 CSP).

20. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť skutkovo tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom (§ 61 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce).

21. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany sa neviažu len na taxatívnosť vymedzenia dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle ustanovení § 63 a § 68 Zákonníka práce, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Účasť zástupcov zamestnancov je rozdielna v závislosti od toho, či je daná výpoveď zamestnávateľa alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov, kedy sa vyžaduje predchádzajúci súhlas v zmysle ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce alebo „radovému“ zamestnancovi, kedy sa vyžaduje výlučne prerokovanie v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou ich platnosti. Zákonník práce z pohľadu formálnych náležitostí upravuje len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú formu.

22. Podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce sa za prerokovanie považuje výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Keďže Zákonník práce formu prerokovania neupravuje, možno sa domnievať, že je prípustné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudí pochybnosť o tom, že k prerokovaniu došlo. 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. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2.vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 638 s., 743 až 744 s.).

23. Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce (R 47/2007).

24. Možnosť odvolacieho súdu zmeniť rozhodnutie súdu prvej inštancie je vlastnosťou apelačného opravného systému, vrátane systému neúplnej apelácie, na ktorom je odvolacie konanie v sporovom konaní založené. Predpokladom toho, aby odvolací súd mohol zmeniť napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie je, ak je toho názoru, že súd prvej inštancie dospel na základe výsledkov vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam, je zopakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu odvolacím súdom. Podmienkou zmeny v takomto prípade je teda skutočnosť, že odvolací súd sám v potrebnom rozsahu zopakuje dokazovanie, na základe ktorého dospeje k skutkovému stavu, odlišnému od skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, tvoriacemu podklad pre rozhodnutie vo veci (sp. zn. 5 Cdo 131/2009).

25. Pri zmene rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolací súd nahrádza toto rozhodnutie svojím rozhodnutím; preto rozhodnutie odvolacieho súdu musí spĺňať zákonné náležitosti odôvodnenia rozhodnutia vyplývajúce z ustanovenia § 393 ods. 2, 3 CSP najmä s prihliadnutím na uplatnené prostriedky procesného útoku žalobcom a nepopretie skutkových tvrdení žalovanou (§ 186 ods. 2 v spojení s § 151 ods. 1 CSP), s ktorými sa dosiaľ súdy nižších inštancií zákonným spôsobom nevysporiadali. K aplikácii ustanovenia § 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce je možné pristúpiť len za predpokladu, že ostatné podmienky v danom prípade výpovede z pracovného pomeru sú splnené. S požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosť o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná (sp. zn. 3 M Cdo 14/2013 z 3. apríla 2014).

26. S ohľadom na vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že dovolateľ opodstatnene namietal porušenie jeho procesných práv v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a preto uplatnený dovolací dôvod v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP zakladá nielen prípustnosť dovolania, ale aj jeho dôvodnosť. Z tohto dôvodu sa následne dovolací súd ďalším uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 CSP vecne nezaoberal.

27. Dovolaním napadnuté rozhodnutie dovolací súd zrušil v súlade s ustanovením § 449 ods. 1 CSP a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 450 v spojení s § 390 CSP).

28. Výsloveným právnym názorom dovolacieho súdu uvedeným v tomto uznesení je odvolací súd viazaný (§ 455 CSP).

29. O trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania rozhodne odvolací súd v súlade s § 453 ods. 3 CSP.

30. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v pomere hlasov 3:0

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.