

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Cdo/92/2018
Identifikačné číslo spisu: 7115219570
Dátum vydania rozhodnutia: 19.06.2019
Meno a priezvisko: JUDr. Ladislav Górasz
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:7115219570.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Ing. R. A., bývajúceho v P., zastúpeného JUDr. Martou Šuvadovou, advokátkou v Košiciach, Floriánska č. 16, proti žalovanej Strednej priemyselnej škole dopravnej, so sídlom v Košiciach, Hlavná 113, IČO: 00 161 730, zastúpenej JUDr. Silviou Sovovou, advokátkou v Košiciach, Diamantová 10, o určenie neplatnosti výpovede, vedenom na Okresnom súde Košice I pod sp.zn. 17Cpr/2/2015, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 29. novembra 2017 sp.zn. 11CoPr/9/2016, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 29. novembra 2017 sp.zn. 11CoPr/9/2016 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 2. júna 2016 č.k. 17Cpr/2/2015-122 určil, že je neplatná výpoveď pracovného pomeru strán, ktorú dala žalovaná žalobcovi 27. mája 2015 z dôvodu jeho nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Rozhodol tak majúci za to, že žalovaná nepreukázala, že rozhodnutie o organizačných zmenách bolo „vyhlásené ... alebo oznámené žalobcovi, keďže vo výpovedi o ňom nie je ani zmienka“. Vo výpovedi absentuje aj konkrétny dôvod, z ktorého sa žalobca stal nadbytočným. „Táto špecifikácia skutkového dôvodu vo výpovedi ... absentuje a ... nie je tam ani len zmienka o (konkrétnom) rozhodnutí žalovaného o organizačných zmenách, pričom len poukaz žalovaného na znižovanie počtu žiakov a počtu vyučovacích hodín a na nadbytočnosť žalobcu podľa názoru súdu nepostačuje. Vyššie uvedené skutočnosti chýbajú aj v žiadosti žalovaného o prerokovanie výpovede adresovanej ZO OZ PšaV na Slovensku zo 7. 5. 2015.“ K ostatne uvedenému dôvodu neplatnosti výpovede súd prvého stupňa ďalej uviedol: „Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo viacerých svojich rozhodnutiach (1 Cdo 72/2006, 1 M Cdo 2/2008, 5 Cdo 255/2008, 5 Cdo 140/2010), od záverov ktorých nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávanej veci, poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určovalo povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takého právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobovalo v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti

zamestnávateľa nastali len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahoval náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Súd dospel k záveru, že vyššie uvedené nedostatky výpovede i žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru majú za následok neplatnosť výpovede danej žalovaným žalobcovi dňa 27. 5. 2015, preto súd žalobnému návrhu, uplatnenému v zákonom stanovenej lehote, v celom rozsahu vyhovel.“

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 29. novembra 2017 sp.zn. 11CoPr/9/2016 potvrdil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny. Na odôvodnenie svojho potvrdzujúceho rozhodnutia (o.i.) uviedol, že žalovanej sa nepodarilo preukázať riadne splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede ustanovenej v § 74 Zákonníka práce spočívajúcej v povinnosti vopred prerokovať výpoveď s príslušným orgánom odborovej organizácie. K tomu, okrem iného, v bodoch 36. a 37. svojho rozhodnutia uviedol: „Všeobecne možno konštatovať, že štatutárnym orgánom odborovej organizácie je výbor základnej odborovej organizácie, ktorý predstavuje z pohľadu svojho kreovania i neskoršieho pôsobenia kolektívny orgán. Reprezentantom výboru základnej odborovej organizácie ako štatutárneho orgánu navonok je predseda odborovej organizácie, ktorý však s ohľadom na kolektívny charakter štatutárneho orgánu odborovej organizácie aj s ohľadom na zákon o združovaní občanov a existujúcu judikatúru nemôže nikdy prevziať všetky kompetencie štatutárneho orgánu namiesto výboru základnej odborovej organizácie. Táto premisa podľa názoru odvolacieho súdu platí aj v prípade žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede zamestnancovi. Opačný výklad by totiž smeroval k popretiu základného mechanizmu fungovania odborových organizácií založených na kreovaní kolektívneho orgánu reprezentujúceho odborovú organizáciu navonok prostredníctvom volieb jeho členov. Odborové organizácie preto nemôžu ani v stanovách (štatúte odborovej organizácie) a ani v iných vnútro odborových predpisov preniesť na predsedu odborovej organizácie kompetencie, ktoré im prislúchajú na základe osobitných pracovnoprávných predpisov ako výkon ich kompetencií vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov. V prejednávanej veci odvolací súd zastáva názor, že žalovanej sa nepodarilo hodnoverne preukázať, že výpoveď daná žalobcovi bola vopred prerokovaná odborovou organizáciou. K tvrdeniu žalovanej podporenému výpoveďou svedka Ing. U. (o prevzatí žiadosti žalovanej o prerokovanie výpovede, ktorú podpísal) odvolací súd uvádza, že samotný predseda ZO OZ nie je odborovým ani kolektívnym orgánom (viď ust. § 74 ZP ‚zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov‘). Na tomto nič nemení ani tvrdenie žalovanej, že členovia výboru (s výnimkou jednej členky výboru) ešte v roku 2014 mali splnomocniť predsedu ZO OZ na akékoľvek prerokovanie. Takéto splnomocnenie (dopredu dané, bez vedomosti o tom, akej veci sa týka) je len formálne a zo strany členov výboru aj alibistické, keď sa dopredu vzdali možnosti prerokovať záležitosti týkajúce sa ich kolegov ako aj zamestnávateľa a jednoznačne neplní účel, aký má sledovať odborová organizácia a výbor. Pokiaľ zákon sleduje zabezpečiť ochranu práv zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi, nemožno jednotlivé podmienky z neho vyplývajúce za týmto účelom, plniť len čisto formalisticky. Predseda ZO OZ nie je odborovým orgánom, nemohol sám prerokovať výpoveď a dať k nej stanovisko v mene celej ZO OZ.“ Podľa odvolacieho súdu už len tento dôvod neplatnosti výpovede postačoval k tomu, aby mohla byť ustálená vecná správnosť napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie a prípadné ďalšie dôvody neplatnosti výpovede považoval za právne irelevantné. V ďalších častiach svojho rozhodnutia ale predseda „naviac“ poukázal, okrem iného, aj na to, že súd prvej inštancie správne zdôraznil, že vo výpovedi, a rovnako aj v žiadosti o prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, absentujú údaje o konkrétnom rozhodnutí žalovanej o organizačných zmenách, z ktorých vyplývala nadbytočnosť žalobcu a odkaz na záznam z pracovnej porady, na ktorej sa riešila jeho nadbytočnosť. Pokiaľ žalovaná disponovala ostatne uvedeným listinným dôkazom, bolo v jej záujme predložiť ho súdu prvej inštancie bez toho, aby ho k tomu súd vyzýval. Tento dôkaz predložený žalovanou až v odvolacom konaní nemožno považovať za novotu použiteľnú v zmysle ustanovenia § 366 písm. c/ a d/ CSP v odvolacom konaní.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná dovolanie. Navrhla napadnuté rozhodnutie spolu s rozhodnutím súdu prvej inštancie v celom rozsahu zrušiť a vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie

konanie. Prípustnosť dovolania žalovaná vyvodzuje z ustanovení § 420 písm. f/ CSP a § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP. Na odôvodnenie dovolania uviedla, že už rozhodnutie súdu prvej inštancie považovala za prekvapujúce, „vysoko neštandardné“, nepreskúmateľné a celkovo nezrozumiteľné, a preto proti nemu podala odvolanie. Odvolací súd ale v odvolaní vytýkané vady neodstránil, napadnuté rozhodnutie nezrušil a vec nevrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Na dôvazok i svoje konanie a rozhodnutie zaťažil vadami, v dôsledku ktorých jej znemožnil, aby v konaní uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces. Odvolací súd potvrdil odvolaním napadnuté rozhodnutie „ale opäť akoby z iných dôvodov, dokonca odlišných od tých, ktoré boli predmetom právneho rozhodovania súdom prvej inštancie“. Kým súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie aj na podľa neho formálnych nedostatkoch výpovede a žiadosti o jej prerokovanie odborovým orgánom, odvolací súd už dôvodil „právne-filozofickou stránkou riešiacou vnútorné pomery odborovej organizácie ako občianskeho združenia“, na čo súd konajúci v občianskom sporovom konaní zrejme nemá právomoc. Podľa žalovanej „údajné neprerokovanie výpovede s odborovou organizáciou Krajský súd v Košiciach pravdepodobne vidí iba v usporiadaní vnútorných pomerov na strane občianskeho združenia, nie v údajnej chybe v žiadosti o jej prerokovanie.“ V dôvodoch svojho rozhodnutia ale neuviedol, prečo napadnuté rozhodnutie potvrdil z iných právnych dôvodov, než rozhodol súd prvej inštancie a prečo žalovanej nedal možnosť sa k tomu vyjadriť. Napadnutý rozsudok považuje žalovaná s prihliadnutím na okolnosti a zákonné štandardy za „úmyselne úskočný a účelový“. Žalovaná „sa ohradzuje“ aj proti výčitke odvolacieho súdu, že zápis z pracovnej porady mala predložiť skôr, ešte v štádiu konania pred súdom prvej inštancie. Tvrdí, že sa odvolací súd „s prehliadaním vady konania na súde prvého stupňa zároveň odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v obdobných prípadoch (v prípadoch nepredvídateľných, prekvapivých rozhodnutí všeobecných súdov)“. Podľa žalovanej je v danej veci daný aj ďalší „dovolací dôvod“ podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. Má za to, že vzhľadom na to, že odvolací súd posudzoval splnenie jej povinností (zrejme podľa § 74 Zákonníka práce, poznámka dovolacieho súdu) len z hľadiska posudzovania vnútorných pomerov odborovej organizácie, „dovolací súd by mal vyriešiť, či právo na postup a prístup, aký vyššie popísaným spôsobom zvolil Krajský súd v Košiciach v tomto spore, všeobecné súdy v pracovnoprávných sporoch vôbec majú, alebo nie.“ Podľa žalovanej „dovolací súd by mal s konečnou platnosťou vyriešiť aj to, či je zamestnávateľ povinný vo výpovedi zamestnancovi z organizačných dôvodov výslovne formálne zmeniť prijatie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, hoci sa o ňom zamestnanec dozvie skôr iným spôsobom“.

4. Žalobca navrhol dovolanie žalovanej ako nedôvodné zamietnuť.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), preskúmal vec bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) a dospel k záveru, že dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu treba zrušiť. Vychádzal pritom z týchto záverov:

6. Žalovaná vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania predovšetkým z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP. Dovolací súd sa preto považoval za potrebné v prvom rade vyrovnáť s tou dovolacou námietkou.

7. Podľa § 420 písm. f/ CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

8. Nesprávny procesný postup odvolacieho súdu vidí žalovaná v tom, že odvolací súd nielenže neodstránil vady rozhodnutia súdu prvej inštancie spočívajúce podľa žalovanej v jeho prekvapivosti, „vysokoj neštandardnosti“, nepreskúmateľnosti a celkovej nezrozumiteľnosti, ale na dôvazok i svoje konanie a rozhodnutie zaťažil vadami, v dôsledku ktorých jej znemožnil, aby v konaní uskutočňovala jej patriace procesné práva. Odvolací súd totiž potvrdil odvolaním napadnuté rozhodnutie, „ale opäť akoby z iných dôvodov, dokonca odlišných od tých, ktoré boli predmetom právneho rozhodovania súdom prvej inštancie“, pretože kým súd prvej inštancie sčasti založil svoje rozhodnutie na podľa neho

formálnych nedostatkoch výpovede a žiadosti o jej prerokovanie odborovým orgánom, odvolací súd už dôvodil „právne-filozofickou stránkou riešiacou vnútorné pomery odborovej organizácie ako občianskeho združenia“, na čo súd konajúci v občianskom sporovom konaní zrejme nemá právomoc. V dôvodoch svojho rozhodnutia odvolací súd neuviedol, prečo napadnuté rozhodnutie potvrdil z iných právnych dôvodov, než rozhodol súd prvej inštancie a prečo žalovanej nedal možnosť sa k tomu vyjadriť. Napadnutý rozsudok považuje žalovaná s prihliadnutím na okolnosti prípadu a zákonné štandardy za „úmyselne úskočný a účelový“.

9. Žalovaná tvrdí, že odvolací súd síce potvrdil odvolaním napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie „ale opäť akoby z iných dôvodov, dokonca odlišných od tých, ktoré boli predmetom právneho rozhodovania súdom prvej inštancie“ a v dôvodoch svojho rozhodnutia opomenul uviesť, prečo napadnuté rozhodnutie potvrdil z iných právnych dôvodov a prečo neumožnil stranám sa k tejto zmene vyjadriť, zrejme namieta vadu konania spočívajúcu v nerešpektovaní princípu dvojinstančnosti civilného sporového konania (znemožňujúceho realizáciu procesných práv strany v procesnej situácii, v ktorej nemal možnosť zaujímať stanoviská ku skutočnostiam odôvodňujúcim iný právny záver odvolacieho súdu, navrhovať dôkazy na ich vyvrátenie alebo aspoň spochybnenie a vyjadrovať sa aj k ich právnej relevantnosti vo vzťahu k predmetu konania, výsledkom ktorého postupu je „prekvapujúce“ rozhodnutie odvolacieho súdu), dovolací súd uvádza, že za „prekvapujúce“, a tým porušujúce práva účastníka namietat správnosť právneho názoru súdu na inštančne vyššom súde, je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované rozhodnutie odvolacieho súdu „nečakane“ založené na iných právnych záveroch, než rozhodnutie súdu prvého stupňa (viď tiež rozhodnutie dovolacieho súdu sp.zn. 3Cdo/102/2008), resp. rozhodnutie z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie „nečakane“ založené nepredvídateľne na iných (nových) dôvodoch, než na ktorých založil svoje rozhodnutie súd prvej inštancie, pričom strana v danej procesnej situácii nemala možnosť namietat správnosť „nového“ právneho názoru zaujatého až v odvolacom konaní (viď rozhodnutie dovolacieho súdu sp.zn. 5Cdo/46/2011). Takéto procesné pochybenie v postupe odvolacieho súdu (ktorý sa stotožnil s právnymi závermi súdu prvej inštancie) dovolací súd nezistil.

10. Podľa § 382 CSP ak má odvolací súd za to, že sa na vec vzťahuje ustanovenie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci nebolo použité a je pre rozhodnutie veci rozhodujúce, vyzve strany, aby sa k možnému použitiu tohto ustanovenia vyjadрили.

11. Odvolací súd v rámci preskúmania správnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa na základe podaného odvolania žalovanou nedospel k inému právnomu záveru, že na vec sa vzťahuje ustanovenie právneho predpisu, ktoré dotedy pri rozhodovaní súdom prvého stupňa nebolo použité. Odvolací súd na vec použil tie isté ustanovenia Zákonníka práce (§ 74) ako súd prvého stupňa, čo nepochybne vyplýva z odôvodnenia jeho rozhodnutia. Posudzujúc vec rovnako ako súd prvého stupňa v zmysle § 74 Zákonníka práce dospel k rovnakému právnomu záveru, že nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede ustanovená v tomto ustanovení. V dôvodoch svojho rozhodnutia ničím nespochybnil záver súdu nižšieho stupňa o nedostatku obsahovej požiadavky žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov spočívajúcom v absencii náležitostí výpovede určených v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. V dôvodoch svojho rozhodnutia (pozri body 41. a 42. rozsudku odvolacieho súdu) poukázal, okrem iného, aj na to, že súd prvej inštancie správne zdôraznil, že vo výpovedi, a rovnako aj v žiadosti o prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, absentujú údaje o konkrétnom rozhodnutí žalovanej o organizačných zmenách, z ktorých vyplývala nadbytočnosť žalobcu a odkaz na záznam z pracovnej porady, na ktorej sa riešila jeho nadbytočnosť. Nemá preto oporu v odôvodnení napadnutého rozhodnutia dovolacia námietka žalovanej, že „údajné neprerokovanie výpovede s odborovou organizáciou Krajský súd v Košiciach pravdepodobne vidí iba v usporiadaní vnútorných pomerov na strane občianskeho združenia, nie v údajnej chybe v žiadosti o jej prerokovanie.“ Tým, že odvolací súd považoval za potrebné zaoberať sa (aj) s otázkou, či výpoveď (napriek nedostatkom jej obsahových náležitostí a rovnakých nedostatkov žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov) bola účinne prerokovaná odborovou organizáciou, nezačal svoje konanie a rozhodnutie vadou spočívajúcou v porušovaní princípu dvojinstančnosti civilného sporového konania. Svoje rozhodnutie odvolací súd nezaložil na iných právnych dôvodoch, než súd prvého stupňa, vychádzajúcich z ustanovení právneho predpisu, ktoré neboli doposiaľ použité. Nešlo teda o vydanie tzv.

prekvapivého rozhodnutia tým, že žalovaná nemala možnosť vyjadriť sa k novej aplikácii dovtedy nepoužitého ustanovenia právneho predpisu na zistený skutkový stav veci. Nebol preto daný dôvod na to, aby odvolací súd vyzval strany na vyjadrenie k možnému použitiu právneho predpisu, ktorý pri doterajšom rozhodovaní veci nebol použitý (a bol pre rozhodnutie veci rozhodujúci). Odvolací súd preto svojím postupom nevyklúčil žalovanú z realizácie jej procesných práv, ktoré jej Občiansky súdny poriadok priznáva, a teda neodňal jej možnosť konať pred súdom v zmysle § 420 písm. f/ CSP.

12. K ďalším tvrdeniam žalovanej o tzv. zmätočnosťach vadách podľa § 420 písm. f/ CSP dovolací súd uvádza, že podstatou 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. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05).

13. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f/ CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (viď napríklad rozhodnutia dovolacieho súdu sp.zn. 3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017).

14. Pokiaľ žalovaná v dovolaní tvrdí, že odvolací súd neodstránil vadu podľa nej spočívajúcu v nepreskúmateľnosti a celkovej nezrozumiteľnosti argumentácie súdu prvej inštancie a naostatok ani nevysvetlil, prečo napadnuté rozhodnutie potvrdil z iných právnych dôvodov, než rozhodol súd prvej inštancie a prečo žalovanej nedal možnosť sa k tomu vyjadriť, podľa dovolacieho súdu obsah spisu nedáva žiadny podklad pre žalovanou tvrdenú vadu. Odvolací súd v odôvodnení napadnutého rozsudku citoval ustanovenia, ktoré aplikoval a z ktorých vyvodil svoje právne závery; medziiným v bodoch 30. až 40. svojho rozhodnutia riadne odôvodnil svoje závery, ktoré ho viedli k potvrdeniu rozsudku súdu prvej inštancie z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, ktoré považoval za nosné z hľadiska posúdenia dôvodnosti, či nedôvodnosti odvolania. Za procesnú vadu konania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľov.

15. Majúc na zreteli vyššie uvedené dovolací súd dospel k záveru, že konanie dovolacieho súdu nemá vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP, a teda prípustnosť dovolania žalovanej z tohto ustanovenia nemožno vyvodiť.

16. Podľa názoru žalovanej je jej dovolanie proti rozsudku dovolacieho súdu prípustné tiež podľa § 421 ods. 1 písm. a/ a b/CSP.

17. Aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie dovolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie dovolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (porovnaj napr. rozhodnutia dovolacieho súdu sp.zn. 2Cdo/203/2016, 3Cdo/216/2017, 4Cdo/64/2018, 6Cdo/113/2017, 7Cdo/95/2017 a 8Cdo/95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti

dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

18. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie otázka skutková). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie ustanovení napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

19. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktoré zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej dovolací súd už určitú právnu otázku vyriešil, rozhodovanie jeho senátov sa ustálilo na zvolenom riešení tejto otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím od nej odklonil.

20. Za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu treba považovať predovšetkým rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierke stanovísk a rozhodnutí Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, vydávanej Najvyšším súdom Slovenskej republiky od 1. 1. 1993 s pôvodným názvom Zbierka rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky (pokiaľ neboli v neskoršom období judikatórne prekonané), ako i rozhodnutia najvyššieho súdu, v ktorých bol opakovane potvrdený určitý právny názor, alebo výnimočne aj jednotlivé rozhodnutie, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v tomto rozhodnutí nespochybnili, prípadne ich akceptovali a vecne na ne nadviazali. Vzhľadom na účel právnej úpravy dovolania, ktorým je v prípade dovolacieho dôvodu spočívajúceho v nesprávnom právnom posúdení veci predovšetkým riešenie doteraz neriešených otázok zásadného právneho významu, do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II. a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986 (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 24. januára 2018 sp.zn. 6Cdo/29/2017, prijatý ako judikát R 71/2018).

21. Podľa dovolacieho súdu právnu otázkou v zmysle vyššie uvedeného (bod 18. tohto uznesenia) nie je otázka, či odvolací súd „sa prehlíadaním vady konania na súde prvého stupňa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v obdobných prípadoch (v prípadoch nepredvídateľných, prekvapivých rozhodnutí všeobecných súdov)“. Ak by konanie odvolacieho súdu skutočne malo vadu konania tvrdenú žalovanou, spadala by táto vada do kategórie väd konania uvedených v § 420 písm. f/ CSP (k tomu viď vyššie body 9.-11. tohto uznesenia), nie do kategórie právnych väd.

22. Pokiaľ žalovaná v dovolaní tvrdí, že v danej veci je daný aj ďalší „dovolací dôvod“ (správne dôvod prípustnosti dovolania, poznámka dovolacieho súdu) podľa § 421 ods. 1 CSP, dovolací súd považuje za potrebné zrekapitulovať, na základe posúdenia akých právnych otázok spočíva rozhodnutie odvolacieho súdu. Z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu (najmä body 41 a 42. rozsudku) vyplýva, že spočíva nielen na posúdení právnej otázky splnenia hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, ale aj na so súdom prvej inštancie súladnom posúdení otázok obsahových náležitostí výpovede a žiadosti o prerokovanie výpovede príslušným odborovým orgánom. Pri posudzovaní ostane uvedených právnych otázok súdy oboch stupňov dospeli k zhodnému záveru, že „špecifikácia skutkového dôvodu vo výpovedi danej žalobcovi absentuje, keď v nej nie je zmienka o konkrétnom rozhodnutí žalovanej o organizačných zmenách a tieto skutočnosti chýbajú aj v žiadosti o prerokovanie výpovede

...“, resp., že „vo výpovedi danej žalobcovi však žalovaná nespomína žiadne svoje konkrétne rozhodnutie o organizačných zmenách, z ktorých by vyplývala nadbytočnosť žalobcu, ani odkaz na pracovnú poradu, na ktorej by sa riešila jeho nadbytočnosť“.

23. Dovolací súd zachovávajúc poradie dôležitosti odvolacím súdom riešených právnych otázok, zachovávajúc aj systematiku Zákonníka práce v ustanoveniach upravujúcich predmetné otázky, považuje za potrebné v prvom rade sa vyrovnat' s otázkou obsahu prejavu vôle zamestnávateľa podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou vo vzťahu k výpovednému dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a následne s otázkou hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce v spojení s § 74 Zákonníka práce.

24. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce 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 meniť.

25. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejsť, teda ktorý zákonný dôvod výpovedi uvedený v § 63 ods. 1 Zákonníka práce uplatňuje, a aby bolo zaručené, aby uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné dodatočne zmeniť. K tomu, aby bola splnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede je nutné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskoršie nemohli vzniknúť pochybnosti, že z ktorého dôvodu sa rozvážuje pracovný pomer. Aby súd mohol v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod skončenia pracovného pomeru (viď napr. R 34/1968 a uznesenie dovolacieho súdu z 28. marca 2018 sp.zn. 8Cdo/89/2017).

26. Z hľadiska ustanovenia § 44 Zákonníka práce (teraz § 61 ods. 2 Zákonníka práce, poznámka dovolacieho súdu) je neplatná len taká výpoveď, z ktorej sa nedá ani výkladom podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zák. práce (teraz podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 15 Zákonníka práce, poznámka dovolacieho súdu) zistiť, ktorý výpovedný dôvod je v nej vlastne uplatňovaný (rozsudok dovolacieho súdu z 28.januára 1999 sp.zn. 5Cdo/86/98).

27. Na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona. Ak je dôvod vo výpovedi nejakým spôsobom uvedený, môže súd vyhlásiť takúto výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania zistí, že výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď spĺňa náležitosti § 44 ods. 2 Zákonníka práce [(teraz § 61 ods. 2 Zákonníka práce, poznámka dovolacieho súdu (rozsudok dovolacieho súdu sp.zn. 5Cdo/155/1999)].

28. Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze “nahrazovat” nebo “doplňovat” vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (rozsudok Najvyššieho súdu zo 14. októbra 1996 sp.zn. 3Cdon/946/1996).

29. Z citovaných, ale i z iných rozhodnutí vrcholných orgánov súdництва tvoriacich tzv. ustálenú súdnu prax dovolacieho súdu možno teda vyvodit', že ak výpoveď môže byť daná len z dôvodu výslovne stanoveného v tomto zákonníku, musí byť tento dôvod vo výpovedi uvedený a ďalej, že dôvod výpovede nemôže byť dodatočne menený. Zmyslom a účelom tohoto ustanovenia je, že účastníci

pracovného pomeru musia byť voči výpovedi primerane chránení, hlavne aby sa mohli brániť, že uplatnený výpovedný dôvod nie je daný. Je preto potrebné, aby bol uvedený tak, aby vo výpovedi bolo jednoznačne vyjadrené, z ktorého zákonného dôvodu je dávaná. Pretože výpovedným dôvodom je vždy určitá skutočnosť, vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu, je potrebné, aby dôvod v písomnej výpovedi bol zásadne skutkovo uvedený. Podľa charakteru toho-ktorého výpovedného dôvodu bude miera skutkového uvedenia dôvodov rôzna, niekedy sa bude kryť so skutkovou podstatou uvedenou v zákone (napr. v ustanovení § 63 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce); tam však, kde je v zákone v tesnej spojitosti všeobecne formulovaných niekoľko výpovedných dôvodov (ako napr. v ustanovení § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce), bude uvedenie uplatneného výpovedného dôvodu v písomnej výpovedi vyžadovať bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nemohli vzniknúť pochybnosti o tom, ktorý výpovedný dôvod je vo výpovedi uplatňovaný. Na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak je so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí i elementárna citácia zákona. Zákon totiž nestanovuje, akým spôsobom má byť dôvod vo výpovedi uvedený, takže spôsob jeho uvedenia je otázkou výkladu, či už zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu alebo súdom v prípadnom súdnom spore. Nemožno totiž vylúčiť, že aj v súdnom konaní bude treba dokazovať, či vzhľadom na predchádzajúce konanie medzi účastníkmi bolo účastníkovi, ktorému sa výpoveď dáva, objektívne celkom zrejmé, čo je dôvodom výpovede. Zo zrušovacieho prejavu zamestnávateľa totiž musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude teda predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede. V tomto smere treba rozlišovať medzi skutočnosťami uvedenými v písomnej výpovedi zamestnávateľom a ich preukázaním (dokázaním) v prípadnom súdnom spore z hľadiska jej platnosti a účinnosti pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce predpisuje, aby sa výpovedný dôvod v podanej výpovedi skutkovo vymedzil, ale neurčuje, aby sa vo výpovedi zamestnávateľ odkázal aj na konkrétne ustanovenie § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Neuvedenie príslušného zákonného ustanovenia, ktoré sa stalo dôvodom výpovede, nespôsobuje jej neplatnosť.

30. V právnom úkone žalovanej (jej riaditeľa) z 27. mája 2015 označenej ako „Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce“ je (o.i.) uvedené: „V našej organizácii pracujete ako stredoškolský učiteľ odborných predmetov. Pri poklese žiakov prihlásených na štúdium do prvého ročníka v školskom roku 2015/2016 ako pri organizácii šk. roka 2015/2016, klesá počet vyučovacích hodín pre úväzky učiteľov. Z tohto dôvodu vedenie Strednej priemyselnej školy dopravnej nemá pre Vás v školskom roku 2015/2016 úväzok. Na základe tejto skutočnosti ste sa stali pre našu školu nadbytočným, a keďže Vám nevieme ponúknuť inú vhodnú prácu zodpovedajúcu Vašej kvalifikácii a vzdelaniu, nemáme možnosť Vás naďalej zamestnávať. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti Vám dávam výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. ... V súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce bola Vaša výpoveď prerokovaná so zástupcom odborovej organizácie dňa 07. 05. 2015.“

31. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

32. Podľa dovolacieho súdu v právnom úkone žalovanej z 27. mája 2015, označenom ako výpoveď pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je výpovedný dôvod vymedzený dostatočným spôsobom na to, aby zamestnanec poznal dôvod skončenia pracovného pomeru bez toho, aby vznikli pochybnosti o tom, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. V okolnostiach prípadu nebolo predpokladom platnosti výpovede, aby v nej bolo striktné označené aj písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných

organizačných zmenách. Z označenia ustanovenia, podľa ktorého bola výpoveď daná a vymedzenia dôvodov, z ktorých sa žalobca stal podľa názoru žalovanej nadbytočným, nepochybne vyplýva splnenie zákonnej požiadavky ustanovenej v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

33. Majúc na zreteli vyššie uvedené dospel dovolací súd k záveru, že odvolací súd konštatovaním výlučne formálnych nedostatkov výpovede sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP) a predmetnú právnu otázku posúdil nesprávne.

34. Aby súd mohol v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, bolo potrebné zistiť, či skutočne nastali také skutočnosti, ktoré právnou normou, ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce predpokladá ako dôvod skončenia pracovného pomeru (či sa zamestnanec stal skutočne nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách).

35. Keďže aj žiadosť žalovanej o prerokovanie výpovede zo 7. mája 2015 adresovaný „ZO OZ PŠaV na Slovensku, SPŠ dopravná, Hlavná 113, 040 01 Košice“ obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, bola splnená aj povinnosť žalovanej vopred požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede v zmysle § 74 Zákonníka spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná (viď rozhodnutia dovolacieho súdu sp.zn. 1Cdo/72/2006 a sp.zn. 3MCdo/14/2013).

36. Napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva tiež na závere, že „žalovanej sa nepodarilo hodnoverne preukázať, že výpoveď daná žalobcovi bola vopred prerokovaná odborovou organizáciou. Tento záver odôvodňuje, okrem iného, tým, že: „Všeobecne možno konštatovať, že štatutárnym orgánom odborovej organizácie je výbor základnej odborovej organizácie, ktorý predstavuje z pohľadu svojho kreovania i neskoršieho pôsobenia kolektívny orgán. Reprezentantom výboru základnej odborovej organizácie ako štatutárneho orgánu navonok je predseda odborovej organizácie, ktorý však s ohľadom na kolektívny charakter štatutárneho orgánu odborovej organizácie aj s ohľadom na zákon o združovaní občanov a existujúcu judikatúru nemôže nikdy prevziať všetky kompetencie štatutárneho orgánu namiesto výboru základnej odborovej organizácie. Táto premisa podľa názoru odvolacieho súdu platí aj v prípade žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede zamestnancovi. Opačný výklad by totiž smeroval k popretiu základného mechanizmu fungovania odborových organizácií založených na kreovaní kolektívneho orgánu reprezentujúceho odborovú organizáciu navonok prostredníctvom volieb jeho členov. Odborové organizácie preto nemôžu ani v stanovách (štatúte odborovej organizácie) a ani v iných vnútro odborových predpisov preniesť na predsedu odborovej organizácie kompetencie, ktoré im prislúchajú na základe osobitných pracovnoprávných predpisov ako výkon ich kompetencií vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov ... K tvrdeniu žalovanej podporenému výpoveďou svedka Ing. U. (o prevzatí žiadosti žalovanej o prerokovanie výpovede, ktorú podpísal) odvolací súd uvádza, že samotný predseda ZO OZ nie je odborovým ani kolektívnym orgánom (viď ust. § 74 ZP „zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov“). Na tomto nič nemení ani tvrdenie žalovanej, že členovia výboru (s výnimkou jednej členky výboru) ešte v roku 2014 mali splnomocniť predsedu ZO OZ na akékoľvek prerokovanie. Takéto splnomocnenie (dopredu dané, bez vedomosti o tom, akej veci sa týka) je len formálne a zo strany členov výboru aj alibistické, keď sa dopredu vzdali možnosti prerokovať záležitosti týkajúce sa ich kolegov ako aj zamestnávateľa a jednoznačne neplní účel, aký má sledovať odborová organizácia a výbor. Pokiaľ zákon sleduje zabezpečiť ochranu práv zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi, nemožno jednotlivé podmienky z neho vyplývajúce za týmto účelom, plniť len čisto formalisticky. Predseda ZO OZ nie je odborovým orgánom, nemohol sám prerokovať výpoveď a dať k nej stanovisko v mene celej ZO OZ.“

37. Podľa dovolacieho súdu je táto premisa, na ktorej spočíva konečný záver odvolacieho súdu o neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenia povinnosti žalovanou podľa § 74 Zákonníka práce, mylná.

38. V preskúmvanej veci bolo nepochybné, že žalovaná listom zo 7. mája 2015 označeným ako

„Žiadosť o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce“, adresovaným „ZO OZ PŠaV na Slovensku, SPŠ dopravná, Hlavná 113, 040 01 Košice“ vopred, 20 dní pred skončením pracovného pomeru, požiadal príslušných zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede. Ako už bolo uvedené vyššie (bod 35. tohto uznesenia) v žiadosti je dostatočne vymedzený dôvod výpovede, ktorý zamestnávateľ zamýšľal dať zamestnancom uvedeným v žiadosti, okrem iných aj žalobcovi. Na predmetnej žiadosti je rukou poznačené: „Beriem na vedomie, súhlasím, 07. 05. 2015“. K tomu je pripojený nečitateľný podpis (podľa výsledkov dokazovania ide zaiste o podpis Ing. E. U., predsedu základnej organizácie odborového zväzu pri žalovanej) a odtlačok pečiatky tejto odborovej organizácie. Odvolací súd ale dospel k záveru, že súhlas so zamýšľaným skončením pracovného pomeru daný len predsedom základnej organizácie odborového zväzu bez riadneho prerokovania žiadosti žalovanej členmi výboru základnej organizácie odborového zväzu, je čisto len formálny, „alibistický“ a zjavne neplní účel, aký má sledovať odborová organizácia a výbor pri ochrane práv zamestnancov. Majúc na zreteli uvedené ustálil, že „nebola splnená hmotnoprávna podmienka výpovede, ktorou je prerokovanie zamýšľanej výpovede žalobcovi odborovou organizáciou (ktorej stanovisko následne mohol tlmočiť už len jej predseda zamestnávateľovi).“

39. Vyššie uvedený záver odvolacieho súdu je ale podľa názoru dovolacieho súdu nesprávny, pretože presahuje rámec zákonných povinností zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, nesplnenie ktorých je sankcionované neplatnosťou výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.

40. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

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

42. V ostatne citovanom ustanovení sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa.

43. Cieľom takejto právnej úpravy je umožniť zástupcom zamestnancov, aby mohli ovplyvniť rozhodovanie zamestnávateľa o tom, či a ako sa pracovný pomer skončí. Ingerencia zástupcov zamestnancov je namieste, ak ide o tak závažnú skutočnosť, ako je strata zamestnania. Navrhované ustanovenie nebráni zamestnávateľovi platne skončiť pracovný pomer jednostranným právnym úkonom, aj keď zástupca zamestnancov neudelil kladný súhlas k uvedenému skončeniu pracovného pomeru. Navrhovaná právna úprava tak neumožňuje obchádzať zástupcov zamestnancov, ak ide o existenčné podmienky zamestnancov (porovnaj tiež dôvodovú správu k zákonu č. 361/2012 Z.z.).

44. Splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce musí byť charakterizovaný najmenej dvomi skutočnosťami - k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov musí dôjsť vopred a súčasne obsah zamestnávateľom žiadaného prerokovania s odkazom na § 237 Zákonníka práce musí byť dostatočne určitý. Dostatočná určitosť žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru sa prejavuje predovšetkým v určitosti obsahu právneho úkonu (identifikácia strán, doba jeho

realizácie a prípadné podmienky uskutočnenia). Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu na prerokovanie, či prekonzultovanie, a to predtým, než vo veci rozhodne; forma prerokovania nie je zákonom určená, preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne. Za takú sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o zamýšľanom rozhodnutí, tak ako sa to bežne deje v praxi (rozhodnutie dovolacieho súdu sp.zn. 1Cdo/72/2006).

45. Podľa názoru dovolacieho súdu žalovaná svoju povinnosť pre ňu vyplývajúcu z ustanovenia § 74 Zákonníka práce splnila tým, že listom zo 7. mája 2015 označeným ako „Žiadosť o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce“, vopred, 20 dní pred skončením pracovného pomeru, požiadala príslušných zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede. Dovolací súd nepovažuje za zodpovedajúce platnej právnej úprave vyvodiť neplatnosť právneho úkonu (výpovede) zamestnávateľa z toho, že príslušní zástupcovia zamestnancov jeho žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru neprerokovali spôsobom, ktorý by zodpovedal podľa odvolacieho súdu náležitej ochrane práv zamestnancov. Je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý splnil svoju zákonnú povinnosť predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede (okamžitého skončenia pracovného pomeru), nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti. Výklad preferovaný v napadnutom rozhodnutí by viedol k záveru o neplatnosti právneho úkonu zamestnávateľa len z dôvodov, ktoré nemohol nijak ovplyvniť.

46. Tomuto záveru nasvedčuje aj ustálená právna prax dochádzajúca k záveru, že výsledok prerokovania výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zástupcov zamestnancov, ako aj ich prípadný nesúhlas s dôvodmi alebo s inými okolnosťami jednostranného skončenia pracovného pomeru, nemá žiadnu právnu relevanciu vo vzťahu k platnosti, ani účinnosti výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce nebráni zamestnávateľovi platne skončiť pracovný pomer jednostranným právnym úkonom, aj keď zástupca zamestnancov neudelil kladný súhlas k uvedenému skončeniu pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nemusia dokonca k zamýšľanej výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru zaujať ani žiadne stanovisko. Právo veci rozhodnúť má výlučne zamestnávateľ. Ak zamestnanci nevyužijú svoje právo a nezaložia odborovú organizáciu, ani si nezvolia zamestnaneckú radu, resp. zamestnaneckého dôverníka, zamestnávateľ je oprávnený dať výpoveď zamestnancovi alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov (viď napr. R 45/1972, rozhodnutia dovolacieho súdu sp.zn. 1Cdo/72/2006, 5Cdo/255/2008). Naostatok Zákonník práce vo svojom ustanovení § 74, posledná veta ustanovuje zákonnú domnienku, že ak v lehotách ním ustanovených k prerokovaniu nedôjde, platí že k prerokovaniu došlo.

47. Dovolací súd dospel preto k záveru, že dovolanie žalovanej je nielen procesne prípustné, ale aj dôvodné. So zreteľom na to dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 CSP v spojení s § 450 CSP)

48. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

49. V novom rozhodnutí odvolací súd rozhodne znovu o trovách povodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

50. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.