

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 3Cpr/18/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201614
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 08. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919201614.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Renátou Krajčiovou v spore žalobcu: Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina, so sídlom Dom odborov, Antona Bernoláka 51, 010 01 Žilina, IČO: 30804078 058, zast. Fridrich Paľko, s.r.o., so sídlom Gösslingova 4, 811 09 Bratislava, IČO: 36864421, proti žalovanému: Kia Motors Slovakia s.r.o., so sídlom Sv. Jána Nepomuckého 1, 013 01 Teplička nad Váhom, IČO: 35876832, zast. JUDr. Pavol Rak, PhD., advokát, advokátska kancelária Palisády 29/A, 811 06 Bratislava, IČO: 30793360, o zaplatenie sumy vo výške 13.656,16 eur s prísl., takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 13.656,16 eur s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne od 11.09.2019 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd p r i z n á v a žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 01.10.2019 domáhal, aby súd zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobcovi čiastku 13.656,16 eur s úrokom omeškania vo výške 5% ročne od 11.09.2019. Žalobca uviedol, že so žalovaným uzavreli dňa 31.03.2015 Kolektívnu zmluvu na roky 2015-2019 (do 31.03.2019). V jej časti I. Záverečné ustanovenia v bode 1.1 a 1.4 je uvedené: „1.1 Zmluvné strany sa dohodli, že sa touto zmluvou riadia od 1. apríla 2015, pričom kolektívna zmluva platí na obdobie do 31. marca 2019. 1.4 Zmena kolektívnej zmluvy môže byť uskutočnená po dohode zmluvných strán v prípade zmeny Zákonníka práce alebo príslušného pracovného práva, ktoré budú mať vplyv na túto kolektívnu zmluvu. Zmenu príloh tejto kolektívnej zmluvy možno uskutočniť jedine po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomnom návrhu na zmenu príslušnej prílohy kolektívnej zmluvy do 14 dní od jej predloženia. Zmena kolektívnej zmluvy môže byť uskutočnená v časti F “Odmeňovanie zamestnancov” alebo po dohode zmluvných strán v prípadoch zmeny ZP alebo príslušného pracovného práva, ktoré budú mať vplyv na túto kolektívnu zmluvu a záväzky, ktoré sa na základe dohody zmluvných strán budú vyjednávať počas platnosti KZ dodatkami pre jednotlivé roky.” Iný spôsob zmeny a zániku Kolektívnej zmluvy na roky 2015-2019 (do 31.marca 2019) dojednaný nebol. Dňa 31.10.2017 bol medzi žalobcom a žalovaným uzavretý Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015-2019, ktorým sa Kolektívna zmluva na roky 2015-2019 po dohode zmluvných strán zmenila tak, že žalobca a žalovaný ju doplnili o Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení, ktorá sa v rámci úplného znenia Kolektívnej zmluvy na roky 2015-2019 (do 03.03.2019) vykazuje ako Príloha č. 7 ku kolektívnej zmluve. V Dohode o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení je v časti A. Základné ustanovenia body 1., 2., 3., 4. a 5 uvedené:

“1. Zamestnávateľ Kia Motors Slovakia s.r.o. (ďalej len “KMS” a Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina (ďalej len “ZO OZ KOVO”) sa dohodli na uvoľnení troch členov ZO OZ KOVO (ďalej len “uvoľnený zamestnanec”) na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, pričom jeden z nich bude dlhodobo uvoľnený s účinnosťou od 1. novembra 2017 a dvaja z nich budú dlhodobo uvoľnení s účinnosťou od 10. novembra 2017. Uvoľnenie na výkon funkcie zahŕňa uvoľnenie podľa ustanovení § 136 (1) a (3) a § 240 (2) Zákonníka práce. Táto dohoda zahŕňa aj dohodu KMS a ZO OZ KOVO o poskytnutí času odborovej organizácii na jej činnosť podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Jej súčasťou je aj dohoda zmluvných strán o plnení nároku ZO OZ KOVO podľa § 240 ods. 5 Zákonníka práce.

2. Uvoľnený zamestnanec bude určený Výborom ZO OZ KOVO a bude evidovaný v stave zamestnávateľa ako neaktívny zamestnanec KMS.

3. Počas výkonu odborovej funkcie uvoľnenému zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí. Náklady na uvoľneného zamestnanca kompenzuje KMS vo forme nenávratného príspevku, ktorý zahŕňa aj refundáciu nákladov v zmysle § 240 ods. 5 Zákonníka práce, pričom celkový rozpočet tvorí Prílohu č. 2 tejto Dohody.

4. ZO OZ KOVO súhlasí, aby povinnosť KMS poskytnúť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou bola zabezpečená zo strany KMS uhradením nákladov ZO OZ KOVO na prenájom priestorov a vybavenia mimo priestorov KMS (podľa bodu 3. vyššie), a to na adrese jej sídla, Dom odborov, Antona Bernoláka 51,010 01 Žilina. Uvoľnení zamestnanci budú vykonávať svoju odborovú činnosť prevažne v sídle ZO OZ KOVO a prostredníctvom neho, ako aj na pracoviskách zamestnávateľa v zmysle tejto Dohody.

5. Uvoľnení zamestnanci sú oprávnení využívať uvoľnenie výlučne na účely činnosti odborovej organizácie. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či uvoľnený zamestnanec využíva uvoľnenie na účely činnosti odborovej organizácie.

Výkon odborovej funkcie zahŕňa na účely tejto dohody spravidla:

- a) účasť na zasadnutiach a rokovaniach Výboru ZO OZ KOVO vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných zamestnávateľom v súvislosti s plnením jeho úloh,
- b) úkony spojené so zabezpečením činnosti odborovej organizácie vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaniach orgánov Odborového zväzu KOVO (ďalej len “OZ KOVO”),
- c) účasť na kolektívnom vyjednávaní, ako aj úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorými sú najmä príprava kolektívnej zmluvy a príprava na jednotlivé kolá kolektívneho vyjednávania,
- d) kontrola a vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- e) účasť na vzdelávaní,
- f) zabezpečenie informovania členov ZO OZ KOVO a zamestnancov o činnosti odborovej organizácie,
- g) účasť na členskej schôdzi,
- h) účasť na školeniach organizovaných OZ KOVO,
- i) účasť na školeniach organizovaných ZO OZ KOVO,
- j) účasť na zasadnutí komisie pre BOZP, škodovej komisie na určenie miery spoluzodpovednosti poškodeného na vzniku pracovného úrazu, stravovacej komisie vyšetrení príčin pracovných úrazov (podľa právnych predpisov a zákonov SR),
- k) úkony spojené s výkonom právomoci odborového orgánu v oblasti spolurozhodovania, prerokovania a informovania ako aj kontrolnej činnosti v oblasti BOZP.”

a v časti F. Ostatné podmienky pôsobenia bod 1 je uvedený:

“1. KMS poskytne ZO OZ KOVO na činnosť odborovej organizácie, ktorá spočíva spravidla v aktivitách uvedených nižšie, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 (3) Zákonníka práce. KMS poskytne pracovné voľno ZO OZ KOVO v rozsahu 53 hodín mesačne, a to len vtedy, ak táto činnosť nemôže byť vykonaná mimo pracovného času. ZO OZ KOVO môže nevyčerpanú časť pracovného voľna za kalendárny mesiac čerpať nasledujúci mesiac, pričom nárok na kumulovanú nevyčerpanú časť pracovného voľna zaniká vždy k poslednému dňu kalendárneho polroka, a to bez vzniku nároku ZO OZ KOVO na peňažnú náhradu. ZO OZ KOVO je oprávnená toto pracovné voľno rozdeliť len medzi členov výboru ZO OZ KOVO, ktorí nie sú zároveň uvoľneným zamestnancom. Aktivity podľa tohto bodu sú spravidla:

- a) účasť na kolektívnom vyjednávaní,
- b) účasť na pravidelných rokovaniach výboru ZO OZ KOVO (spravidla 2x mesačne),
- c) účasť na školeniach organizovaných OZ KOVO (spravidla 2x ročne),
- d) účasť na školeniach organizovaných ZO OZ KOVO (spravidla 2x ročne),
- e) účasť na zasadnutí komisie pre BOZP, škodovej komisie na určenie miery spoluzodpovednosti poškodeného na vzniku pracovného úrazu, stravovacej komisie, vyšetrení príčin pracovných úrazov (podľa právnych predpisov a zákonov SR),

f) organizácia stretnutí so zamestnancami v zmysle a za podmienok stanovených v časti C tejto Dohody počas svojej pracovnej zmeny.

O potrebe uvedeného pracovného voľna informuje dotknutý zamestnanec svojho nadriadeného s dostatočným časovým predstihom, spravidla 24 hodín vopred.

2. Aktivity definované v časti F, bode 1 písm. a), b), c), d) a e) sú pre účely mzdových nárokov zamestnancov započítané v celkovo odpracovanom čase.”

a v časti G. Záverečné ustanovenia body 7., 8. a 9. je uvedené:

“7. Platnosť tejto Dohody skončí dňa 30. novembra 2020, ak aspoň jedna zo zmluvných strán písomne oznámi druhej zmluvnej strane vôľu, aby táto Dohoda k uvedenému dňu skončila. Ak žiadna zo zmluvných strán neoznámi druhej zmluvnej strane vôľu skončiť túto Dohodu ku dňu 30. novembra 2020, platnosť tejto Dohody sa automaticky (bez potreby uzavretia dodatku alebo inej dohody) predĺži o štyri roky. Tým nie je dotknuté právo zmluvných strán dohodnúť sa na skončení tejto Dohody alebo vypovedať túto Dohodu podľa podmienok uvedených v tejto Dohode.

8. Zmluvné strany sú oprávnené skončiť trvanie tejto Dohody výpoveďou, aj bez udania dôvodu. Výpovedná lehota je najmenej 3 mesiace. Výpovedná lehota začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane. Výpovedná lehota skončí posledným dňom posledného mesiaca výpovednej lehoty. Výpoveď musí byť vyhotovená v písomnej forme.

9. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. novembra 2017.”

Príloha č. 2 k Dohode o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení znie:

“Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

A. Základné ustanovenia

6

KMS a ZO OZ KOVO sa týmto dohodli na poskytnutí nenávratného príspevku na materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie v zmysle časti B tejto Prílohy.

B. Metodika výpočtu

1. Výška príspevku pre každého uvoľneného zamestnanca sa vypočítava na základe priemernej hrubej mzdy v KMS (o ktorej je ZO OZ KOVO informovaná podľa bodu 6.3 časti B. kolektívnej zmluvy) k 31. decembru kalendárneho roku (v roku 2016 táto priemerná hrubá mzda dosiahla výšku 1461 eur). Táto čiastka sa násobí koeficientom 2.56. Takto stanovená čiastka zahŕňa všetky mesačné náklady ZO OZ KOVO na uvoľneného zamestnanca ako aj náklady na odvody a dane, tvorbu sociálneho fondu a príspevok na stravu a dopravu uvoľneného zamestnanca z miesta sídla ZO OZ KOVO do areálu KMS. Výška príspevku je nemenná v danom kalendárnom roku, pričom sa automaticky mení k 1. januáru nasledujúceho kalendárneho roku na základe zmeny prezentovanej priemernej hrubej mzdy v KMS.

2. Výška príspevku na prevádzku sídla ZO OZ KOVO sa skladá z

a) mesačných nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla, ktoré zahŕňajú najmä položku nájom kancelárie, parkovacieho miesta, poplatkov za internet, telefón a iných poplatkov v mesačnom úhrne 700 eur,

b) jednorazových nákladov nevyhnutných najmä na technické zariadenie sídla ZO OZ KOVO v ročnej úhrnej čiastke 1600 eur.

C. Poskytnutie príspevku

1. KMS poukáže príspevok na uvoľnených zamestnancov na účet ZO OZ KIA č. J. v mesačných intervaloch najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Súčasťou tejto platby je aj dohodnutá čiastka v zmysle časti B bodu 2a) tejto prílohy.

2. KMS poukáže príspevok podľa časti B bodu 2b) tejto prílohy na účet ZO OZ KIA č. J. najneskôr do 10. januára príslušného kalendárneho roku, pričom v roku 2017 sa táto čiastka vyplatí spolu s prvou platbou podľa časti C bodu č. 1 v alikvotnej výške.”

Dňa 17.04.2018 bol medzi žalobcom a žalovaným uzavretý Dodatok č. 7 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015-2019, v ktorého bode IV. je uvedené:

“V časti I. Záverečné ustanovenia

A) Znenie ustanovenia 1.1 sa mení nasledovne:

1.1 Zmluvné strany sa dohodli, že sa touto zmluvou riadia od 1. apríla 2015, pričom kolektívna zmluva platí na obdobie do 31. marca 2020.”

a v bode VII. Platnosť a účinnosť Dodatku č. 7 Kolektívnej zmluvy v bode 1. je uvedené:

“Dodatok č. 7 nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 1. apríla 2018. Ostatné ustanovenia kolektívnej zmluvy zostávajú v platnosti v pôvodnom znení.”

Začiatkom roku 2019 žalovaný informoval žalobcu o tom, že priemerná mzda u odporcu za rok 2018 bola 1687 eur. Dňa 18.04.2019 bola žalobcovi doručená od žalovaného výpoveď Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 18.04.2019 na základe časti G. bodu 8 tejto dohody. Podľa nej sa trvanie Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení skončí 31.07.2019. Nenávratný príspevok od žalovaného kompenzujúci náklady na dlhodobé uvoľnenie 3 zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne a zahŕňajúci aj refundáciu nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla navrhovateľa je príspevok, ktorý plní pre žalobcu funkciu materiálneho zabezpečenia plnenia funkcie odborového orgánu u žalovaného ako zamestnávateľa. Keďže iné zdroje príjmov, ako je členské vyberané od členov navrhovateľa, zďaleka nepostačujú na pokrytie výdavkov dlhodobo uvoľnených zamestnancov, došlo k uzavretiu vyššie uvedenej Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 31.10.2017. Nastavenie organizácie činnosti žalobcu je tak závislé od pravidelného vyplácania nenávratného príspevku v celej výške. Výška nenávratného príspevku je 13.656,16 eur, ktorá je vypočítaná na základe Prílohy č. 2 k Dohode o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení tvoriacej obsahu Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015-2019 ako súčet nákladov na dlhodobé uvoľnenie 3 zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne, ktoré sa vypočítajú ako súčin priemernej mzdy u žalovaného za rok 2018 vo výške 1687 eur x koeficient 2,56 x počet uvoľnených zamestnancov 3, spolu 12.956,16 eur, a refundácie nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla navrhovateľa vo výške 700 eur. Nenávratný príspevok vo výške 13.656,16 eur žalovaný v lehote splatnosti 10.09.2019 žalobcovi neuhradil. Výpoveď žalovaného Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 18.4.2019 je neplatná z nasledovných dôvodov: Na základe Dodatku č. 5 uzavretého 31.10.2017 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015 až 2019 uzavretej 31.03.2015 medzi žalobcom a žalovaným, ktorý zmenil túto kolektívnu zmluvu tak, že do nej inkorporoval Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení uzavretú 31.10.2017 prostredníctvom uzavretia Dodatku č. 5 toho istého dňa, a samotnej Kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2019 v znení Dodatku č.7, ktorý predĺžil dobu jej platnosti až do 31.03.2020, ako aj výpovede tejto Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 18.04.2019 zo strany žalovaného je možné konštatovať, že Kolektívna zmluva na roky 2015 až 2019 platí až do 31.03.2020. Jej súčasťou - Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení v dôsledku vlastného režimu času platnosti, ktorý je stanovený až do 30.11.2010 s možnosťou automatického predĺženia o 4 roky, tiež platila v čase uskutočnenia jej výpovede zo strany žalovaného. Dodatkom č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015 až 2019 uzavretej 31.03.2015 medzi navrhovateľom a odporcom „sa po dohode zmluvných strán mení“ táto kolektívna zmluva tak, že k nej pribúda Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení uzavretá 31.10.2017 účinná od 01.11.2017. Časť G bod 8 tejto dohody ustanovuje právo oboch zmluvných strán vypovedať túto dohodu. Zásadnou otázkou pre zistenie, že dojednanie možnosti výpovede dohody, ktorá je obsahom dodatku k podnikovej kolektívnej zmluve, ktorým sa mení táto podniková kolektívna zmluva, je neplatné, je to, či táto dohoda je súčasťou kolektívnej zmluvy alebo nie. Pre zodpovedanie tejto prejudiciálnej otázky je dôležité určiť, aký má kolektívna zmluva vzťah k takýmto dohodám uzatváraným dodatkami ku kolektívnej zmluve. Z obsahu Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení samotnej je možné vyvodiť, že má stanovenú možnosť výpovede bez ohľadu na ďalšiu existenciu zvyšku kolektívnej zmluvy, čo však nespochybňuje jej chápanie ako súčasťou kolektívnej zmluvy (doba účinnosti niektorých záväzkov v kolektívnej zmluve môže byť dojednaná odchylné - podľa uznesenia NS SR z 25.06.2015 sp.zn. 6Cdo 460/2013 uverejnené pod č. 4/2016 Zb. st. NS a súdov SR). Z výslovného prejavu vôle „meniť“ kolektívnu zmluvu Dohodou o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení, ktorá obsahuje možnosť vypovedania tejto dohody, možno vyvodiť to, že dohoda je súčasťou kolektívnej zmluvy. Rovnako je významný argument v prospech chápania dohody ako súčasťou kolektívnej zmluvy aj to, že dodatok ku kolektívnej zmluve obsahujúci dohodu, bol predmetom kolektívneho vyjednávania a že každá strana dohody je číslovaná a podpísaná oboma zmluvnými stranami v poradí za stranou týkajúcou sa prejavu vôle „meniť“ kolektívnu zmluvu dodatkom s obsahom Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení. Kľúčovým argumentom pre to, že Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení je súčasťou Kolektívnej zmluvy na roky 2015-2019, je ustanovenie § 136 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie

v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou. Z obsahu Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení obsiahnutá v Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015-2019 je možné uzavrieť, že s výnimkou jej bodu F., ktorý sa týka pracovného voľna s náhradou mzdy pre žalobcu, sa všetky ostatné ustanovenia týkajú podmienok pôsobenia dlhodobu uvoľnených zamestnancov odporcu na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u žalovaného. V zmysle kogentného ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce musia byť tieto podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve. Je teda zrejmé, že Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 31.10.2017 je súčasťou Kolektívnej zmluvy na roky 2015-2019. Výpoveďou dohody, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy, dochádza k zmene kolektívnej zmluvy, pretože dochádza k zrušeniu v tejto dohode upravených vzťahov výhodnejšie, ako je v Zákonníku práce podľa jeho § 136 ods. 1 a 3, 240 ods. 2, 3 a 5. Takáto zmena kolektívnej zmluvy musí byť podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní uzavretá v písomnej forme a podpísaná na tej istej listine zamestnávateľom a oprávneným zástupcom alebo zástupcami príslušných odborových orgánov (žalobcu). Aj keď súčasťou dodatku ku kolektívnej zmluve je možnosť vypovedať jej súčasť - dohodu o uvoľnení zamestnancov, nemôže výpoveď vylúčiť zmluvu s podpismi oboch zmluvných strán na tej istej listine. Výpoveď ako spôsob zmeny kolektívnej zmluvy je tak neplatná pre rozpor s § 4 ods. 1 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, pretože v zmysle § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a rozsah tejto zmeny kolektívnej zmluvy, avšak pri tejto zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy t.j. je potrebné oboma zmluvnými stranami uzavrieť dodatok ku kolektívnej zmluve. Podľa uznesenia NS SR z 25.06.2015 sp.zn. 6Cdo 460/2013 uverejnené pod č. 4/2016 Zb. st. NS a súdov SR: „V preskúmvanej veci je zrejmé, že žalovaná novou úpravou čerpania hromadnej dovolenky nezmenila len čas konania dovolenky, ale zmenila aj jej rozsah - namiesto určenia čerpania dovolenky pôvodne v rozsahu dvoch týždňov v mesiaci júl, určila čerpanie dovolenky len v rozsahu jedného týždňa. Odvolací súd preto správne konštatoval, že ide o obsahovú zmenu dojednania pôvodne upravenú v článku 9 bod 4. kolektívnej zmluvy. Platnosť takejto zmeny kolektívnej zmluvy predpokladá jej uzatvorenie v písomnej forme a existenciu podpisov oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi na tej istej listine. Na tomto závere neni nič ani doplnok uvedený v tomto článku kolektívnej zmluvy, podľa ktorého zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s príslušnou odborovou organizáciou, ktorý nevyklučuje možnosť dohody ústnou formou. Dohoda účastníkov nemôže vylúčiť písomnú formu zmlúv, kde písomnosť predpisuje zákon (ako v danom prípade).“ Výpoveď Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení tak nie je záväzná ani pre zamestnancov ani pre príslušný odborový orgán (analogicky podľa uznesenia NS SR z 25.06.2015 sp.zn. 6Cdo 460/2013 uverejnené pod č. 4/2016 Zb. st. NS a súdov SR: „Ak zamestnávateľ novým určením hromadného čerpania dovolenky mení nielen jej termín, ale aj dĺžku trvania stanovenú v kolektívnej zmluve, musí byť takáto zmena kolektívnej zmluvy vyhotovená v písomnej forme a podpísaná zamestnávateľom a zástupcami príslušných odborových orgánov, inak je neplatná.“). V zmysle § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní: „Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.“ Možnosť zmeny kolektívnej zmluvy dojednaná v prípade Kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2019 uzavretej 31.03.2015 medzi žalobcom a žalovaným je riešená v jej časti G bode 3., podľa ktorého „Akákoľvek zmena tejto Dohody môže byť vykonávaná len vo forme písomných dodatkov.“ Z uvedeného vyplýva, že následné dojednanie o možnosti výpovede Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení v jej časti G bode 8 samotné, nakoľko ide o možnosť výpovede len časti kolektívnej zmluvy, zakotvuje možnosť jednostrannej zmeny Kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2019 uzavretej 31.3.2015, pretože v dôsledku výpovede Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení dôjde k jednostrannému zúženiu rozsahu Kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2019 uzavretej 31.3.2015 o ustanovenia Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení upravujúce kolektívne pracovnoprávne vzťahy výhodnejšie, než upravuje Zákonník práce. Zmena spočívajúca v jednostrannom zrušení výhodnejších ustanovení Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení, než je zákonná úprava podľa § 136 ods. 1 a 3, 240 ods. 2, 240 ods. 2, 3 a 5 Zákonníka práce, prostredníctvom výpovede je zmenou kolektívnej zmluvy a pri nej sa musí postupovať ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Dojednanie o možnosti výpovede

Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení v jej bode G ods. 8 tak nespĺňa podmienky ustanovenia § 4 ods. 1 písm. a) a § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, z ktorých vyplýva, že ustanovenia kolektívnej zmluvy je možné meniť iba písomnou dohodou s podpismi oboch zmluvných strán na tej istej listine a zákonným postupom stanoveným pre uzavretie kolektívnej zmluvy samotnej. Každá časť kolektívnej zmluvy tomu odporujúca, je neplatná (§ 4 ods. 2 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní) t.j. aj jej ustanovenie o práve vypovedať dohodu o uvoľnení zamestnancov. Neplatnosť časti kolektívnej zmluvy nespôsobuje neplatnosť kolektívnej zmluvy ako celku, pretože ustanovenie § 41 Občianskeho zákonníka, ktoré umožňuje zneplatniť celý právny úkon pre neplatnosť jeho časti, ak z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, vyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu, nie je aplikovateľné na kolektívne zmluvy práve pre jednoznačné znenie kogentného ustanovenia § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktoré zneplatňuje iba tú časť kolektívnej zmluvy, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi („Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá...“). V prípade neplatného dojednania výpovede časti kolektívnej zmluvy sa toto neplatné dojednanie výpovede časti kolektívnej zmluvy oddelí od obsahu zvyšku kolektívnej zmluvy práve na základe výslovne formulácie ustanovenia § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktoré pôsobí ako *lex specialis* voči § 41 Občianskeho zákonníka. Dojednanie o práve vypovedať Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení ako stále platnej súčasť Kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2019 je podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní tak neplatné pre rozpor so zákonom, a to z nasledovných, podrobnejšie analyzovaných dôvodov: Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce Zákonník práce upravuje kolektívne pracovnoprávne vzťahy a podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa na kolektívne pracovnoprávne vzťahy vzťahujú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka, ak Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak. Keďže inštitút výpovede zmluvy sa nenachádza medzi všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, možnosť pre zmluvné strany, aby si ho zaviedli do svojho zmluvného vzťahu, je daná ustanovením § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka ako súčasť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, ktorý umožňuje účastníkom kolektívno-právnych vzťahov upraviť dohodou vzájomné práva a povinnosti odchylné od zákona, ak to zákon výslovne nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť. Vo vzťahu k obsahu kolektívnych zmlúv však popri § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka platí osobitné ustanovenie §-u 231 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého kolektívna zmluva upravuje: „vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zamestnávateľmi a ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“ V danom prípade je však zrejmé, že v prípade uzavretia kolektívnej zmluvy, jej obsah môže byť len výhodnejší, než je obsah pracovnoprávneho predpisu. Nie je možné tu uplatniť kolidujúce ustanovenie §-u 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka, ktoré pre organizáciu zamestnancov umožňuje dojsť k odchýlke od zákonných predpisov nevýhodnejšie alebo rovnako výhodné. Možnosť výpovede nie je zakotvená v Zákonníku práce ani inom pracovnoprávnom predpise, a to ani v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Možnosť vypovedať časť kolektívnej zmluvy pre obe zmluvné strany nie je zmluvné dojednanie, ktoré by bolo výhodnejším ustanovením pre zamestnancov a ich organizácie, než ako je právny stav podľa pracovnoprávnych predpisov. Ide o neutrálne ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré uľahčuje ukončenie kolektívnej zmluvy tak zamestnávateľovi ako aj organizácii zamestnancov, teda nie je výhodnejšie pre organizáciu zamestnancov, než je právna úprava podľa Zákonníka práce. Bolo by tomu tak iba v prípade, ak by išlo o možnosť výpovede iba pre organizáciu zamestnancov. Keďže však kolektívna zmluva môže obsahovať iba ustanovenia, ktoré upravujú vzťahy medzi zamestnávateľom a organizáciou zamestnancov výhodnejšie, než ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce), ustanovenie Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení o možnosti vypovedať časť kolektívnej zmluvy zásadne odporuje tomuto kogentnému príkazu a je aj z tohto dôvodu neplatné pre rozpor so všeobecne záväzným právnym predpisom (§ 4 ods. 2 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). V prípade uzatvárania kolektívnych zmlúv existuje osobitné delegačné ustanovenie § 231 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré výslovne deleguje úpravu pri postupe pri uzatváraní kolektívnych zmlúv na osobitný predpis, ktorým je predovšetkým § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktorého odsek 5 umožňuje zmluvným stranám dohodnúť si možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a rozsah tejto zmeny a to, že pri samotnej zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje rovnako ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy t.j. v zmysle celého § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, z ktorého

jasne vyplýva, že uzavretie zmeny kolektívnej zmluvy musí byť výsledkom kolektívneho vyjednávania s presne stanoveným postupom:

(1) Kolektívne vyjednanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.

15

(3) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

(4) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

(5) Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

O možnosti dojednať predčasné ukončenie kolektívnej zmluvy chýba zákonné ustanovenie, z čoho možno vyvodiť, že absencia tohto ustanovenia má prispieť k stabilite kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a je v záujme oboch zmluvných strán. Je zrejmé, že dojednanie kolektívnej zmluvy umožňujúce oboom zmluvným stranám predčasne ukončiť platnosť kúpnej zmluvy nie je dojednanie výhodnejšie pre organizáciu zamestnancov než ustanovujú pracovnoprávne predpisy a je tak v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce) a podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní je kolektívna zmluva v tejto časti neplatná. Ako na špecifický problém možno poukázať aj na to, že ustanovenie § 582 Občianskeho zákonníka o výpovedi, v prípade, ak by bol použiteľný § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka, umožňuje použiť výpoveď iba pri dojednaní zmluvy na dobu neurčitú. Dojednanie výpovede v zmluve na dobu určitú sa odchyľuje od ustanovení zákona, z ktorých povahy vyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Ustanovenie § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka totiž výslovne umožňuje sa odchyliť od zákona, avšak iba od spôsobu výpovede, ktorá je týmto ustanovením stanovená tak, že zmluvu možno vypovedať v lehote troch mesiacov ku koncu kalendárneho štvrťroku. Zákonodarca zjavne umožnil zmluvnú odchýlku práve v tomto prípade, čím dôkazom z opaku vylúčil možnosť odchýlky od výpovede zo zmluvy uzavretej na dobu neurčitú. Judikatúra NS ČR umožňuje odchýlku aj v tom smere, že je možné dojednať si dôvody výpovede, ktoré v § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka chýbajú. Samotné dojednanie práva vypovedať časť kolektívnej zmluvy je v skutočnosti právom zmeniť túto kolektívnu zmluvu bez postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní a odporuje tak § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní a je kolektívna zmluva aj z tohto dôvodu v tejto časti neplatná podľa § 4 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Ďalej je tejto súvislosti z hľadiska systematického výkladu potrebné poukázať na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp.zn. II. ÚS 26/2012 z 25.4.2012 (Mészáros, Macejková, Kohut), ktorý v prípade výpovede zo zmluvy o dôchodku, ktorá je uzavretá na „doživotie“ uviedol: „Ústavný súd konštatuje, že v ustanovení 17. hlavy 8. časti Občianskeho zákonníka zmluva o dôchodku je upravená ako samostatný zmluvný typ. Táto zmluva môže byť uzatvorená aj ako zmluva s jednostranným plnením, v takom prípade sa svojím charakterom blíži zmluve darovacej. Dôvod uzatvorenia tejto zmluvy zákon neustanovuje (a ani ho nijako neobmedzuje). Jej podstata spočíva v záväzku jednej zmluvnej strany poskytovať plnenie druhej zmluvnej strane počas trvania zmluvy. Zákonodarca vymedzuje jej trvanie predovšetkým tým, že používa pojem „na doživotie“, a umožňuje ju tak „na doživotie“ uzatvoriť. V takom prípade je zjavne zmyslom právnej úpravy poskytnúť osobe z takejto zmluvy oprávnenej záruku plnenia zo strany osoby povinnej na doživotie, teda do zániku zmluvy. Vypovedať zmluvu o dôchodku by bolo možné iba v prípade, ak by takýto postup pripúšťal Občiansky zákonník. Krajský súd bol toho názoru, že Občiansky zákonník tento postup pripúšťá v § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Podľa názoru ústavného súdu tento záver krajského súdu neobstojí, pretože je v rozpore s účelom a zmyslom (špeciálnej) právnej úpravy zmluvy o dôchodku. Bolo by v rozpore s účelom a zmyslom právnej úpravy zmluvy o dôchodku pripustiť, aby istota poskytovania dôchodku oprávnenej osobe bola (v takýchto prípadoch) narušená možnosťou povinnej osoby kedykoľvek zmluvný vzťah ukončiť. Preto je v takýchto prípadoch vylúčené tento zmluvný typ ukončiť výpoveďou podľa § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Pre úplnosť ústavný súd uvádza i to, že dojednanie zmluvy o dôchodku „na doživotie“ je navyše nepochybne potrebné považovať z hľadiska povahy tohto dojednania za dojednanie zmluvy na dobu určitú. Pokiaľ krajský súd pri svojich úvahách o prípustnosti ukončenia zmluvy o dôchodku výpoveďou podľa § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka nebral do úvahy uvedený účel a zmysel právnej úpravy zmluvy o dôchodku, vykladal a aplikoval tak ustanovenie § 842 a § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka ústavne nekonformným spôsobom, pričom extrémne nesprávnu interpretáciu a aplikáciu hmotného práva v okolnostiach danej veci nebolo možné posúdiť inak, ako porušenie základného práva

sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a základného práva na spravodlivý súdny proces podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.“ Je zrejme, že tento záver by platil aj v prípade, ak by išlo o zmluvne dojednanú možnosť, pretože aj tá by bola v rozpore s účelom a zmyslom právnej úpravy zmluvy o dôchodku. Rovnaký záver tu platí aj pre kolektívnu zmluvu a vôbec kolektívno-právne vzťahy, ktorých zmysel je poskytnúť zástupcom zamestnancov istotu plnenia zo strany zamestnávateľa a rovnako istotu vyjednaného sociálneho zmiere. Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení obsahuje ustanovenia výhodnejšie, než ako upravuje Zákonník práce, resp. obsahuje ustanovenie, ktorý sú vykonaním splnomocnenia pre obe zmluvné strany v Zákonníku práce (§ 136 ods. 1, 3, § 240 ods. 2, 3, 5). Z komparatívneho hľadiska je potrebné upozorniť na právnu úpravu výpovede kolektívnej zmluvy v susedných štátoch, kde je možnosť výpovede na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy v Slovenskej republike, výslovne zakotvená v kogentných ustanoveniach o kolektívnej zmluve, konkrétne:

1. a) v českom Zákonníku práce č. 262/2006 Sb.

§ 26 ods. 1: „Kolektívni smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektívni smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektívni smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

b) v českom zákone č. 2/1991 Sb. o kolektívnych vyjednávaniach:

§ 8 ods. 4: „Byla-li kolektívni smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektívni smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektívni smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektívni smlouvy.“

2. v rakúskom zákone o pracovnej ústave Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG) StF: BGBl. Nr. 22/1974:

§ 17: „(1) Ak kolektívna zmluva neobsahuje žiadne ustanovenie o svojej dobe platnosti, tak môže byť vypovedaná jednou zo strán po uplynutí jedného roka pri dodržaní lehoty najmenej 3 mesiacov k poslednému kalendárneho mesiaca. Výpoveď vyžaduje pre svoju právnu účinnosť písomnú formu a musí byť vykonaná doporučeným listom.

(2) Výpoveď podľa odseku 1 oznámi strana, ktorá ju urobila, spolkovému ministerstvu pre sociálne veci v rámci troch dní po uplynutí výpovednej lehoty. Aj druhá strana kolektívnej zmluvy je oprávnená toto oznámenie podať. Ak vedú iné z textu kolektívnej zmluvy nie zjavné dôvody k jej zániku, tak dátum a dôvod pre zánik strany kolektívnej zmluvy ihneď oznámia spolkovému ministerstvu pre sociálne veci.

§ 31 (7): Platnosť podnikových dojednaní zostáva pre zamestnancov podnikov alebo častí podnikov, ktoré sú inkorporované do iného podniku, nedotknutá v tom rozsahu, v akom sa týka vecí, ktoré nie sú upravené podnikovými dojednaniami inkorporujúceho podniku. Podnikové dojednania v zmysle § 97 ods. 1 18., 18a. alebo 18b. bod môžu byť ukončené takým zamestnancov dotknutých opatrením majiteľa podniku inkorporujúceho podniku alebo častí podniku vo výpovednej lehote jedného mesiaca.

§ 32 (3): Právne účinky podnikového dojednanie sa končia s jeho zánikom. Ak podnikové dojednanie zaniká výpoveďou, tak zostávajú jeho právne účinky pre pracovné vzťahy, ktoré priamo pre jeho zánikom prostredníctvom nich sa zaviedli, tak dlho vztýčené, ako pre tieto pracovné vzťahy nové podnikové dojednanie účinne alebo s dotknutými zamestnancami nové jednotlivé dojednanie sa neuzavrelo.

3. podľa poľského zákonníka práce Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodek pracy v 11. časti pod názvom Kolektívne pracovné dohody obsahuje:

Čl. 240 (1) Dohody opisuje:

1) podmienky, akým musí zodpovedať obsah pracovného vzťahu podliehajúc odseku 3

2) vzájomné záväzky strán dohody vrátane aplikácie dohody a dodržiavania jeho ustanovení.

(2) Dohoda môže popisovať iné veci popri uvedených v odseku 1 neupravených v predpisoch pracovného práva absolútne záväzným spôsobom.

Čl. 241.7 (1) Dohoda sa ukončuje

1) na základe zhodného vyhlásenia strán,

2) uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá,

3) uplynutím výpovednej doby výpovede urobenej jednou zo strán.

(2) Vyhlásenie strán o ukončení dohody ale aj výpoveď dohody sa uskutočňuje v písomnej forme.

(3) Výpovedná doba dohody trvá tri mesiace, ibaže sa strany v dohode dohodli inak.“

Poľské právo kolektívnych zmlúv umožňuje odchyliť sa iba od dispozitívnych ustanovení pracovného práva. Z uvedeného jasne vyplýva, že zmluvná odchýlka od kogentných ustanovení nie je prípustná.

4. maďarský Zákonník práce 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Kapitola XXII (kolektívna dohoda)

Tretia časť Kolektívne vzťahy

§ 277 (1) Kolektívna dohoda môže upravovať:

a) práva a povinnosti vznikajúce z alebo v spojitosti s pracovnými vzťahmi

b) správanie sa strán týkajúce sa uzavretia, vykonávania a ukončenia kolektívnej dohody, a týkajúce sa výkonu ich práv a plnenia ich povinností.

(2) Kolektívna dohoda - ibaže je ustanovené inak - sa môže odchyliť od ustanovení časti 2 (pracovné vzťahy) a časti 3 (kolektívne vzťahy).

(3) Kolektívna dohoda

a) nesmie obsahovať odchýlky od Kapitoly XIX (kolektívne vzťahy - všeobecné ustanovenia) a XX (pracovné rady),

a

c) nesmie obsahovať žiadne obmedzenia týkajúce sa ustanovení obsiahnutých v § 271 (členstvo v odboroch -272 povinnosti odborov)

116. Výpoveď kolektívnych zmlúv

§ 280 (1) Kolektívna dohoda môže byť vypovedaná s výpovednou lehotou tri mesiace.

(2) Žiadna zo strán nemá právo vykonať právo výpovede v rámci 6 mesiacov od uzavretia kolektívnej dohody.

(3) Kolektívna dohoda na dobu určitú zaniká po uplynutí stanovenej doby.

Kogentnosť úpravy kolektívneho pracovného práva núti zákonodarcu do výslovnej úpravy výpovede kolektívnej dohody v štyroch susedných členských štátoch. Máme za to, že v dôsledku absencie takejto výslovnej kogentnej úpravy v Slovenskej republike nie je možné

uzatvárať kolektívne zmluvy, a to ani sčasti, s možnosťou výpovede v prospech zamestnávateľa.

Ustanovenie o práve výpovede bolo neplatne dojednané nielen pre rozpor s účelom a zmyslom právnej úpravy kolektívnych zmlúv ale aj pre špecifický nedostatok, ktorým je práve legislatívna absencia možnosti „meniť“ kolektívnu zmluvu uplatnením výpovede voči jej súčasť. Žalobca požiadal žalovaného o ustanovenie paritnej komisie podľa bodu 1.3 časti H. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom Kolektívnej zmluvy na roky 2015- 2019, keďže ide o spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy, na čo reagoval žalovaný tak, že v odpovedi uviedol, že v prípade výpovede Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení nejde o spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy, pretože Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení bola uzavretá v inom právnom režime ako samotná Kolektívna zmluva, že jej dohodnutie a uzavretie nebolo predmetom kolektívneho vyjednávania a že súčasťou Kolektívnej zmluvy sa stala neštandardne Dodatkom č. 5 ako jej príloha č. 7. Odporca uviedol, že „V samotnej dohode bolo odchylné dohodnuté jej vypovedanie. Odchylné dohodnuté, znamená, že jej samotné vypovedanie nepodliehalo režimu kolektívneho vyjednávania...“ Žalovaný tu celkom zjavne uvádza, že skutočne každá zmena kolektívnej zmluvy, dokonca aj zánik časti kolektívnej zmluvy, ktorý tiež znamená jej zmenu, musí podliehať režimu kolektívneho vyjednávania. Súčasne uvádza, že režim výpovede bol dojednaný odchylné. Podľa žalobcu práve táto odchýlka je odchýlením sa od kogentného pravidla v § 8 a osobitne § 8 ods. 5 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov. Žalobcovi nie je známe, že by Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015-2019 nebol dojednaný v režime odchylnom od ustanovení § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní. Žalobca využil možnosť podľa § 11 ods. 2 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov a požiadal Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o určenie sprostredkovateľa dňa 1.8.2019. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny listom z 02.09.2019 oznámilo žalobcovi, že podľa jeho názoru nejde spor o plnenie z kolektívnej zmluvy, ale o spor o platnosť dohody, uvedeného ustanovenia dohody alebo platnosť výpovede dohody a preto nemôže určiť sprostredkovateľa a vyslovilo názor že o otázke, či zamestnávateľ postupoval v súlade s obsahom dohody, resp. či sa tento postup dohodol v súlade so zákonom, nemôže rozhodnúť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ale súd - táto otázka je teda predbežnou otázkou pri rozhodovaní o určení sprostredkovateľa. Na základe tohto stanoviska sa žalobca rozhodol, že sa plnenia podľa kolektívnej zmluvy bude domáhať priamo žalobou na súd, pretože ide o jednoduchšie riešenie ako žalovať určovacou žalobou o určenie platnosti ustanovenia dohody a až následne žiadať o sprostredkovateľa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

2. Vyjadrenie žalovaného k žalobe. Žalovaný vo svojom vyjadrení vyjadril nesúhlas so skutkovými tvrdeniami uvedenými v žalobe ani s ich právnou kvalifikáciou a žiadal, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov konania. Uviedol, že žaloba je štruktúrovaná nesystematicky, jednotlivé argumenty sa v žalobe bezdôvodne opakujú a niektoré argumenty (napr. celé kapitoly VI, XIII a XV predstavujúce takmer 20 % celej žaloby) vôbec s predmetom sporu nesúvisia. Žaloba je vo svojej podstate určovacou žalobou, predmetom ktorej má byť určenie, že (i) právny úkon výpovede Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017 zo strany žalovaného, ako aj (ii) samotné ustanovenie G bod 8 Dohody o uvoľnení, ktoré právo výpovede zakotvuje, sú neplatné. Žalobca pritom nepreukázal naliehavý právny záujem na určenie neplatnosti takéhoto právneho úkonu v zmysle § 137 písm. c) CSP. Súd by preto žalobu mal zamietnuť z dôvodu, že žalobca nepreukázal naliehavý právny záujem na určení neplatnosti právneho úkonu. Žalobca sa domáha zaplataenia nenávratného príspevku zahrňujúceho náklady na troch dlhodobo uvoľnených zamestnancov žalovaného vo výške 13.656,16 eur spolu s príslušenstvom (t.j. s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 11.09.2019 do zaplataenia). Žalobca skúša ako prejudiciálnu otázku nastoliť a obhájiť neplatnosť výpovede zo dňa 18.04.2019 Dohody o uvoľnení a práva na výpoveď podľa ustanovenia G bodu 8 Dohody o uvoľnení a uvádza tvrdenia a argumenty pre jej neplatnosť. Nastavenie organizácie činností žalobcu je závislé od pravidelného vyplácania nenávratného príspevku v celej výške. Argumentáciu mierou závislosti organizácie činnosti žalobcu od poskytovania nenávratného príspevku považuje žalovaný za tendenčnú a zavádzajúcu. Zo samotného v tomto argumente obsiahnutého tvrdenia, že žalobca potrebuje peniaze žalovaného na svoju činnosť, ešte právo na ich výplatu nevzniká. Práve naopak, aj z článku 29 stanov OZ KOVO, ktoré predložil sám žalobca, vyplýva, že primárnym zdrojom príjmov odborovej organizácie sú členské príspevky. Z hľadiska prejednávaného sporu považuje žalovaný tento argument po právnej stránke za irelevantný. Kapitola VIII žaloby uvádza, že výpoveď odporcu Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 18.04.2019 je neplatná z nasledovných dôvodov, avšak v ďalšom texte kapitoly VIII sa žiadne dôvody neplatnosti neuvádzajú. K Dohode o uvoľnení ako súčasť kolektívnej zmluvy žalovaný poukázal na to, že je nepochybné, že Dohoda o uvoľnení má samostatný právny osud bez ohľadu na kolektívnu zmluvu. Vyplýva to jednoznačne z týchto skutočností: Po formálnej a obsahovej stránke predstavuje Dohoda o uvoľnení samostatnú dvojstrannú dohodu s uvedením strán dohody a uceleného jednoznačne určeného obsahu dohody, samostatne podpísaného zmluvnými stranami. Je jednoznačné, že prejav vôle zmluvných strán smeroval k osobitnej úprave samostatného okruhu otázok, oddelene od ostatného obsahu kolektívnej zmluvy. Z časového hradiska má Dohoda o uvoľnení samostatne dojednanú dobu trvania, takisto odchylnu od trvania (nielen okamihu začiatku platnosti ale i jej konca) kolektívnej zmluvy. V obsahu Dohody o uvoľnení si zmluvné strany v rámci zmluvnej voľnosti dojednali pre okruh otázok upravených v Dohode o uvoľnení obojstranné právo výpovede. Z formálneho, obsahového aj časového hradiska predstavuje Dohoda o uvoľnení samostatný dvojstranný právny úkon zmluvných strán, oddelený od zvyšku a od právneho režimu kolektívnej zmluvy. Žalovaný vyjadril nesúhlas s tvrdením žalobcu, že zásadným pre platnosť výpovede má byť to, či Dohoda o uvoľnení je súčasťou kolektívnej zmluvy alebo nie. Tvrdí na jednej strane, že Dohoda o uvoľnení nie je súčasťou kolektívnej zmluvy. Avšak výpoveď je platná aj pre prípad, ak by Dohoda o uvoľnení bola posudzovaná ako súčasť kolektívnej zmluvy. K výpovedi ako spôsobu zmeny kolektívnej zmluvy je neplatná pre rozpor s § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní žalovaný uviedol, že žalobca vystaval celú argumentáciu neplatnosti výpovede na chybnej a podstatnej zámene dvoch rozdielnych právnych inštitútov. Výpoveď ako jednostranný právny úkon, ktorý je po právno-teoretickej stránke jedným zo spôsobov zániku záväzku, v žalobe označil ako "spôsob zmeny kolektívnej zmluvy". Zmena záväzku je však odlišným právnym inštitútom - spravidla dvojstranným právnym úkonom, ktorým nedochádza k zániku záväzkov, ale k ich modifikácii podľa aktuálnej vôle zmluvných strán resp. v dôsledku zmeny vonkajších okolností, na ktoré zmluvné strany reagujú zmenou záväzku. Je neprípustným právno-teoretickým lapsusom, keď právny inštitút výpovede je bez akéhokoľvek zdôvodnenia extenzívnym a ničím neodôvodneným spôsobom označený ako spôsob zmeny zmluvy. Následne potom žalobca meria výpoveď "nesprávnym metrom", keď sa snaží výpoveď urobiť neplatnou pre rozpor so zákonnými ustanoveniami, upravujúcimi úplne inú právnu problematiku. Z obsahu právneho úkonu - z dikcie ustanovenia G bod 8 Dohody o uvoľnení - je jednoznačné, že zmluvné strany pri dojednávaní obojstranného práva výpovede Dohody o uvoľnení nesmerovali svoj prejav vôle k prípadnej budúcej zmene tejto Dohody o uvoľnení, ale k možnosti jej jednostranného ukončenia ktoroukoľvek zmluvnou stranou. Správnosť argumentácie žalovaného potvrdzuje i ustanovenie G bod 3 Dohody o uvoľnení, ktoré rieši spôsob, resp. postup zmeny Dohody o uvoľnení. Zmluvné strany preto už pri uzatváraní Dohody o uvoľnení rozlíšili medzi

zmenou Dohody o uvoľnení (G bod 3) a ukončením Dohody o uvoľnení (G bod 8). Žalovaný poukázal v tejto súvislosti tiež na to, že s možnosťou výpovede predsa sám žalobca súhlasil a svojím prejavom vôle umožnil zaradenie ustanovenia G bod 8 do Dohody o uvoľnení. Ak teda teraz tvrdí, že takéto ustanovenie je neplatné, dovoľáva sa neplatnosti, ktorú sám spôsobil. Postup, kedy žalobca napáda platnosť ustanovenia Dohody o uvoľnení, ktorú sám podpísal, považuje žalovaný za postup odporujúci § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Nielen pri relatívnej, ale aj pri absolútnej neplatnosti by sa neplatnosti v pomeroch konkrétneho prípadu nemal dovoľávať ten, kto ju sám spôsobil (NS ČR z 30.03.2010, sp.zn. 22Cdo 141/2008). Z týchto dôvodov považuje celú argumentáciu v kap. X žaloby za právne neudržateľnú a je presvedčený, že argumenty žalobcom uvádzané vrátane citovanej judikatúry sa v tomto prípade na výpoveď vôbec nevzťahujú a teda ju nemôžu činiť neplatnou takým spôsobom, ako to prezentuje žalobca. K neplatnosti výpovede pre rozpor s povinnosťou upraviť vzťahy výhodnejšie žalovaný poukázal na to, že žalobca sa dovoľáva toho, že obsah kolektívnej zmluvy môže byť len výhodnejší, než je obsah pracovnoprávneho predpisu, pričom argumentuje znením § 231 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný poukázal na to, že na základe takejto argumentácie by 95% kolektívnych zmlúv bolo možné považovať za neplatné, pretože zakotvujú nie výhodnejší, ale rovnaký obsah a rozsah práv ako Zákonník práce. T.j. všetky ustanovenia potvrdzujúce práva dané Zákonníkom práce by na základe tejto argumentácie museli byť rovnako považované za neplatné. Ďalej poukázal na to, že z práva na výhodnejšiu úpravu v kolektívnej zmluve nijako nevyplýva, ako dlho táto úprava má trvať a takisto z nej nevyplýva, že by výhodnejšiu právnu úpravu nebolo možné vopred dohodnutým spôsobom zrušiť. Dôsledkom takéhoto zrušenia nebude zánik akýchkoľvek práv, ale len návrat do režimu Zákonníka práce, ktorý v upravených otázkach zakotvuje minimálny štandard (napr. minimálnu dĺžku trvania pracovného voľna na účely činnosti odborovej organizácie podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce). Do tretice poukázal na to, že žalobca nijako nevysvetlil ani nepreukázal, v čom presne považuje Dohodu o uvoľnení za výhodnejšiu právnu úpravu oproti ustanoveniam Zákonníka práce. Veľká časť ustanovení Dohody o uvoľnení obsahuje takú úpravu práv a povinností, ktoré je síce možné považovať za podmienky činnosti odborovej organizácie, avšak nemusí ísť nevyhnutne o "výhodnejšiu" úpravu oproti Zákonníku práce. Napr. povinnosť poskytnúť miestnosti s nevyhnutným vybavením je zo strany žalovaného splnená uhradením nákladov na prenájom priestorov pre žalobcu mimo priestorov žalovaného. Toto riešenie však nemusí byť pre žalobcu výhodnejšie, ako keby žalovaný poskytol na činnosť odborovej organizácie vlastné priestory v prevádzke žalovaného. Z týchto dôvodov považuje žalovaný takisto argumentáciu "výhodnosťou" úpravy podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce za neaplikovateľnú na daný prípad. K neplatnosti výpovede pre rozpor s § 8 Zákona č. 2/1991 Zb. žalovaný uviedol, že proti neplatnosti výpovede Dohody o uvoľnení pre rozpor so zákonom platí aj pri údajnom rozpore s ustanovením § 8 Zákona č. 2/1991 Zb. mutatis mutandis podobná argumentácia, akú uviedol vo svojom vyjadrení. Ako podporný argument tiež uviedol, že postup ako pri kolektívnom vyjednávaní bol dodržaný pri uzatváraní Dodatku č.5, ktorým sa mechanizmus vypovedania Dohody o uvoľnení zaviedol medzi zmluvnými stranami. Z uvedeného je zrejmé, že § 8 zákona č. 2/1991 Zb. bol v súvislosti Dohodou o uvoľnení dodržaný. Nie je však možné súhlasiť s argumentom, že samotné dojednanie práva vypovedať časť kolektívnej zmluvy je v skutočnosti právom zmeniť túto kolektívnu zmluvu bez postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. Toto tvrdenie považuje za účelovú dezinterpretáciu ustanovení Dohody o uvoľnení. Z pomerne jednoznačného zaradenia a znenia ustanovení G bod 3 a G bod 8 Dohody o uvoľnení je nepochybné, že výpoveď ako forma obchádzania § 8 zákona č. 2/1991 Zb. argumentačne nijako neobstojí, keďže žalobcom citované ustanovenie sa na ustanovenie o výpovedi Dohody o uvoľnení ako ani na samotnú výpoveď vôbec nevzťahuje. K neplatnosti výpovede pre absentujúce zákonné ustanovenie žalovaný poukázal, že žalobca uvádza v súvislosti s absenciou zákonnej úpravy inštitútu výpovede pri kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch (t.j. nielen pri kolektívnych zmluvách, ale i iných dohodách a zmluvách uzatváraných medzi sociálnymi partnermi) zavádzajúci argument, že "absencia zákonného ustanovenia má prispieť k stabilite kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a je v záujme oboch zmluvných strán". Takýto výklad je v priamom rozpore s vôľou zmluvných strán explicitne vyjadrenou v ustanovení G bod 8 Dohody o uvoľnení. Z faktu vypovedateľnosti dohôd uzatváraných v rámci kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v iných krajinách, na ktorý poukazuje žalobca v žalobe, jednoznačne vyplýva, že to je známy inštitút a bežný právny inštitút. Z absencie výslovnej právnej úpravy však žalobca nesprávne odvodil "nevypovedateľnosť" zmlúv. V právnom prostredí SR však aj pri absencii výslovnej právnej úpravy je možné vypovedateľnosť odvodiť z právnej teórie a zaradiť sa tak k ostatným právnym poriadkom, ktoré výpoveď výslovne upravujú a umožňujú. Absencia právnej úpravy nie je prekážkou zmluvnej voľnosti sociálnych partnerov pri úprave parciálnej oblasti ich vzájomnej spolupráce, ako napr. uvoľňovanie funkcionárov odborovej organizácie. Zmluvná voľnosť v prípade Dohody o uvoľnení je pritom o to väčšia, že predmetom Dohody o uvoľnení nie je úprava práv

zamestnancov (ako napr. v normatívnej časti kolektívnej zmluvy). Dohoda o uvoľnení rieši iba parciálne resp. procedurálne otázky spolupráce sociálnych partnerov. Ku neplatnosti výpovede pre nemožnosť dohodnúť právo výpovede pri zmluve na dobu určitú žalovaný poukázal na ustanovenie § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka, ktoré neobsahuje výslovný zákaz dojednaní výpovede ako spôsobu skončenia zmluvného vzťahu niektorou zo zmluvných strán. Predmetné ustanovenie Občianskeho zákonníka je úpravou pre prípady, že zmluvné strany neupravili inštitút výpovede ako možnosť skončenia zmluvného vzťahu. Pre tento prípad, ak predmetom zmluvy je záväzok na nepretržitú alebo opakovanú činnosť, alebo záväzok zdržať sa určitej činnosti alebo strieť určitú činnosť a ak zo zákona alebo zo zmluvy nevyplýva spôsob jej výpovede, Občiansky zákonník výslovne upravuje prípustnosť skončenia zmluvného vzťahu výpoveďou. Zmluvné strany však nie sú limitované vo svojej zmluvnej voľnosti a sú oprávnené dohodnúť si právo vypovedať aj zmluvu na dobu určitú. O to viac, ak je predmetom zmluvy na dobu určitú záväzok na nepretržitú alebo opakovanú činnosť, alebo záväzok zdržať sa určitej činnosti alebo strieť určitú činnosť. Tento názor potvrdzuje i súdna prax v prípade dojednaní výpovede v zmluvách na dobu určitú: "V nájomnej zmluve uzavretej na dobu určitú možno dojednať možnosť výpovede, pretože tomu nebráni výslovný zákaz ani povaha ustanovení upravujúcich nájomnú zmluvu. Ani v ustanovení § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka nie je taký zákaz obsiahnutý, príp. nemožno z neho vyvodzovať nemožnosť takéhoto dojednaní, pretože toto ustanovenie upravuje výpoveď v prípadoch, keď účastníkmi záväzkového vzťahu nie je nič v tejto otázke dojednané (Ro NS ČR z 11.11.1998, sp.zn. 1Cdon 149/1997). Žalovaný navyše poukázal na to, že žalobca v žalobe nesprávne interpretuje § 582 Občianskeho zákonníka, o ktorom sám v žalobe tvrdí, že ho nie je možné použiť. Tieto protichodné tvrdenia činia v týchto častiach žalobu vnútorne rozpornou a zmätočnou. Navyše, aj vylúčenie subsidiárneho použitia záväzkovej časti Občianskeho zákonníka cez § 1 ods. 1 a § 1 ods. 4 Zákonníka práce je skresľujúce a nepresné. Je pravdou, že § 1 ods.4 Zákonníka práce stanovuje, že na pracovnoprávne vzťahy sa vzťahujú "všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka". Poukázal však na to, že ako "všeobecné ustanovenia" sú v Občianskom zákonníku označené nielen ustanovenia § 1 - 122, ale aj ustanovenia § 488 - 497 (všeobecné ustanovenia záväzkovo-právnej časti Občianskeho zákonníka) a tiež § 853 (všeobecné ustanovenie k záverečnej časti Občianskeho zákonníka). Pritom ustanovenie § 853 je ustanovením zakotvujúcim povinnosť aplikácia tzv. analógie legis. Nie je to teda tak, že by zákonodarca cez § 1 ods. 1 a 4 Zákonníka práce a absenciu výslovnej úpravy výpovede pri zmluvných vzťahoch v kolektívnom pracovnom práve vylúčil akúkoľvek možnosť výpovede a zakotvil tak ich nevypovedateľnosť. Takýto výklad by bol v príkrom rozpore s princípom zmluvnej voľnosti, ktorá je aplikovateľná aj na pracovnoprávne vzťahy. Práve naopak, možnosť vypovedateľnosti dohôd je daná odkazom Zákonníka práce na všeobecné ustanovenie Občianskeho zákonníka v § 853 a tým analogickú použiteľnosť ustanovení o výpovedi v Občianskom zákonníku. Na základe toho žalovaný žiadal súd žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť a žalovanému priznať náhradu trov konania.

3. Súd sa v rámci vykonaného dokazovania oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, a to: kolektívna zmluva na r.2015-2019 uzavretá medzi stranami sporu čl.15,dodatok č. 5 ku kolektívnej zmluve na r.2015-2019 čl.34, vrátane prílohy č.1 čl.40 a prílohy čl.41, dodatok č.7 ku kolektívnej zmluve na r.2015-2019 čl.42, doklad k priemernej mzde podľa profesijných skupín informácia k 31.12.2018 čl.45, výpoveď dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení čl.46, spor o výklad a plnenie kolektívnej zmluvy, odpoveď od žalovaného žalobcovi čl.47, žiadosť o určenie sprostredkovateľa adresovaná žalobcom MPSVR SR čl.48, stanovisko MPSVR SR adresované žalobcovi čl.49, poverenie čl.55,56, výpis zo štatistického registra organizácií čl.57, podanie k žalobe žalobcu čl.59, podanie žalobcu čl.67, stanoviny odborového zväzu KOVO čl.68, evidenčný list ZO OZ KOVO čl.78, vyjadrenie žalovaného k žalobe čl.86, plnomocenstvo čl.91, replika žalobcu čl.101, plnomocenstvo čl.113, duplika žalovaného čl.121, vyjadrenie žalobcu čl.137 vrátane príloh prípis žalovaného adresovaný žalobcovi čl.158, fotografia čl.159, vyjadrenie žalovaného čl.160 vrátane príloh dohoda o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiaceho u zamestnávateľa uzavretá dňa 29.05.2013 čl.170, dodatok č. 1 k dohode o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiaceho u zamestnávateľa uzatvorená dňa 26.09.2017 čl.175, oznámenie žalobcu o konci platnosti dohody o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne zo dňa 24.08.2017 čl.176, dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017 čl.177, príloha č.1 k tejto dohode, e-mailová komunikácia, list žalovaného zo dňa 22. 11. 2016, návrh dodatku č. 2 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019, e-mailová komunikácia, dodatok č. 2 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019, dodatok č. 2 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019, e-mailová komunikácia, hierarchická štruktúra spoločností, dodatok č. 4 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019, e-mailová komunikácia, dodatok č.

4 ku kolektívnej zmluve za roky 2015 - 2019, e-mailová komunikácia, hierarchická štruktúra spoločností , dodatok č. 4 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019 , dodatok č. 4 ku kolektívnej zmluve 2015 - 2019, opätovná žiadosť o vyjadrenie stanoviska odborovej organizácie od Kia Motors Slovakia s. r. o., zo dňa 24. 10. 2017 dodatok č. 6 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019 č. I., dohoda o pružnom pracovnom čase , dodatok č. 6 ku kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019 , kolektívna zmluva na roky 2015 - 2019 do 31. 03. 2019, evidenčný list základnej organizácie OZ KOVO, potvrdenie.

4. Na základe takto vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav:

5. V tomto spore uplatňuje žalobca voči žalovanému nárok na zaplatenie sumy vo výške 13.656,16 eur spolu s prísl., a to úrokom z omeškania zo sumy 13.656,16 eur od 11.09.2019 do zaplatenia (žaloba čl. 1 a doplnenie žaloby čl. 67 na základe výzvy súdu uznesením zo dňa 11.10.2019 č.k. 3Cpr/18/2019-63). Istina bola uplatnená titulom nenávratného príspevku žalovaného kompenzujúceho náklady na dlhodobé uvoľnenie 3 zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne vo výške 12.956,16 eur a zahŕňajúceho aj refundáciu nákladov nevyhnutných na prevádzku sídla navrhovateľa vo výške 700,- eur za mesiac august 2019 na základe Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení z 18.04.2019.

6. Skutkový stav:

7. Súd má preukázané, že dňa 31.03.2015 bola uzatvorená Kolektívna zmluva medzi žalobcom a žalovaným na r.2015-2019, ktorej platnosť bola konkrétne od 01.04.2015 do 31.03.2019, ako vyplýva zo záverečných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy bod 1.1. Ďalej v záverečných ustanoveniach je aj dojednanie týkajúce sa zmeny príloh kolektívnej zmluvy, podľa ktorého možno uskutočniť túto zmenu jedine po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Zmena kolektívnej zmluvy môže byť uskutočnená okrem iného v prípade záväzkov, ktoré sa na základe dohody zmluvných strán budú vyjednávať počas platnosti kolektívnej zmluvy dodatkami pre jednotlivé roky. Tieto skutočnosti nie sú medzi stranami sporné.

8. Ďalej 31.10.2017 bol uzatvorený medzi žalobcom a žalovaným dodatok č.5 ku kolektívnej zmluve na r. 2015-2019, ktorý je účinný od 01.11.2017, ako vyplýva zo záverečných ustanovení písm. G bod 9. a platný dňom podpisu. Súčasťou tohto dodatku je Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení (ďalej len „dohoda o uvoľnení“), ktorej predmet je podrobne špecifikovaný. V zmysle bodu A Základné ustanovenia je vymedzený predmet, kde zmluvné strany sa dohodli na uvoľnení troch členov ZO OZ KOVO na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, pričom sú uvedené podrobnosti ohľadom účinnosti - od akého dátumu u jednotlivých zamestnancov k uvoľneniu dochádza. Uvoľnenie na výkon funkcie zahŕňa uvoľnenie podľa ust. § 136 ods.1, 3, §240 ods.2 Zákonníka práce. Táto dohoda tiež zahŕňa dohodu o poskytnutí času odborovej organizácii na jej činnosť podľa § 240 ods.3 Zákonníka práce a jej súčasťou je aj dohoda zmluvných strán o plnení nároku žalobcu podľa § 240 ods.5 Zákonníka práce. Vzhľadom na uplatnený nárok žalobcu v tomto spore relevantné ustanovenia sú bod A. Základné ustanovenia, body 1.-4., bod G. Záverečné ustanovenia, kde je vymedzené v bode 7. skončenie platnosti tejto dohody dňa 30.11.2020, ale za podmienky, ak aspoň jedna zo zmluvných strán písomne oznámi druhej zmluvnej strane vôľu, aby táto dohoda k uvedenému dňu skončila. Ak neoznámi túto vôľu, platnosť tejto dohody sa automaticky predĺži o 4 roky. Ďalej v bode 8. zmluvné strany dohodli oprávnenie skončiť trvanie tejto dohody výpoveďou, aj bez udania dôvodu. Výpovedná doba je najmenej tri mesiace a začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane a skončí posledným dňom posledného mesiaca výpovednej lehoty. Výpoveď musí byť vyhotovená v písomnej forme. Uvedené skutočnosti sú preukázané z uvedenej listiny, nie sú medzi stranami sporné. Príloha č.2 dohody o uvoľnení obsahuje materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a dotýka sa poskytnutia nenávratného príspevku na materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie (predmetom tohto sporu je uplatnený príspevok podľa tejto prílohy za mesiac august 2019, splatný v septembri 2019) a v bode B. je obsiahnutá metodika výpočtu nenávratného príspevku pre každého uvoľneného zamestnanca, teda priemerná hrubá mzda u zamestnávateľa k 31.12. kalendárneho roka s tým, že sa to násobí koeficientom 2,56. V bode 2. dojednali strany výšku príspevku na prevádzku sídla ZO OZ KOVO, a to podľa písm. a) mesačné náklady nevyhnutné na prevádzku sídla, ktoré zahŕňajú najmä položku nájom kancelárie, parkovacieho miesta a poplatkov za internet, telefón, iných poplatkov, v mesačnom úhrne

700 eur, b) jednorazové náklady nevyhnutné najmä na technické zariadenie sídla ZO OZ KOVO v ročnej úhrnej čiastke 1.600,- eur. V bode C. sú dojednané podrobnosti týkajúce sa poskytnutia príspevku - platobné podmienky, konkrétne príspevok na uvoľnených zamestnancov poukáže zamestnávateľ na účet odborového orgánu v mesačných intervaloch najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, súčasťou tejto platby je aj dohodnutá čiastka v zmysle časti B bod 2 a), teda aj mesačné náklady za nájom. V závere dodatku č. 5 je uvedené, že ostatné ustanovenia predmetnej kolektívnej zmluvy sa nemenia.

9. Ďalej súd mal preukázané na základe dodatku č.7 ku kolektívnej zmluve na r.2015 a 2019, uzavretého dňa 17.04.2018, že platnosť kolektívnej zmluvy bola zmenená a teda kolektívna zmluva platí na obdobie do 31.03.2020 v zmysle bodu IV. tohto dodatku kolektívnej zmluvy. Táto skutočnosť je medzi stranami nesporná.

10. Ďalej preukázaná je z informácie žalovaného skutočnosť, že priemerná mzda za r.2018 u žalovaného je vo výške 1.687 eur. Uvedené je nesporná skutočnosť.

11. Súd mal preukázané na základe listiny zo dňa 18.04.2019, že žalovaný doručil žalobcovi dňa 18.04.2019 výpoveď dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení podľa časti G bodu 8. dohody o uvoľnení. Táto dohoda o uvoľnení mala skončiť z dôvodu podanej výpovede dňa 31.07.2019, ako vyplýva z obsahu tejto výpovede. Skutočnosť dania výpovede, resp. doručenia výpovede nie sú medzi stranami sporné.

12. Právne posúdenie

13. Medzi stranami je sporná právna otázka, či dojednanie výpovede dohody o uvoľnení v rámci dodatku č. 5 kolektívnej zmluvy je platným dojednaním a v nadväznosti na to, či výpoveď dohody o uvoľnení daná žalovaným je platným právnym úkonom. Tieto otázky sú prejudiciálne vo vzťahu k posúdeniu uplatneného nároku žalobcu v tomto spore voči žalovanému - zaplataenie nenávratného príspevku na uvoľnených zamestnancov a príspevku na prevádzku sídla žalobcu za mesiac august 2019. Je uvedená argumentácia zo strany žalobcu, že kolektívnu zmluvu nie je možné vypovedať s poukazom na skutočnosť, že dohoda o uvoľnení bola uzavretá ako súčasť kolektívnej zmluvy - ako dodatok č.5 kolektívnej zmluvy a výpoveď kolektívnej zmluvy je neprípustná. Na druhej strane žalovaný tvrdil, že táto dohoda je po právnej stránke samostatnou dohodou, má samostatný právny režim odlišný od právneho režimu kolektívnej zmluvy, osobitne v otázke skončenia dohody a pripojenie dohody o uvoľnení ku kolektívnej zmluve nespôsobuje zmenu jej právneho charakteru ako samostatnej dohody.

14. Súd má za to, že dohoda o uvoľnení, ktorá je obsiahnutá v dodatku č.5 ku kolektívnej zmluve, je súčasťou kolektívnej zmluvy. Predovšetkým súd má za to, že účastníci výslovne uviedli na strane č. 1 dodatku č. 5 úvodný text, že Kolektívna zmluva na roky 2015-2019 uzavretá dňa 31. marca 2015 sa po dohode zmluvných strán mení Dodatkom č. 5 nasledovne: (ďalej pokračuje samotné znenie dohody o uvoľnení). Gramatickým výkladom tak možno dospieť k jednoznačnému záveru o tom, že vôľou účastníkov dohody o uvoľnení bolo zakomponovať ju do kolektívnej zmluvy. V tejto otázke nie sú pochybnosti aj s prihliadnutím k výraznej úprave tejto strany, osobitne k veľkosti písma a riadkovaniu, ako aj ku skutočnosti, že úvodná strana tohto dodatku obsahuje okrem údajov o zmene kolektívnej zmluvy dodatkom č. 5 obsahuje už len presnú špecifikáciu kolektívnej zmluvy obdobím platnosti a zmluvnými stranami.

15. V tejto súvislosti bolo relevantné skúmať, či dodatok č. 5 obsahujúci dohodu o uvoľnení bol predmetom kolektívneho vyjednávania, resp. či bol dojednaný postupom kolektívneho vyjednávania. Právna úprava tohto inštitútu je obsiahnutá v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.

16. Zákon o kolektívnom vyjednaní ustanovuje, kto môže kolektívne vyjednávať a podpisovať kolektívnu zmluvu. Na podnikovej úrovni kolektívne vyjednáva na strane odborov ten odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene odborovej organizácie reprezentujúcej združenie odborovo organizovaných zamestnancov (príslušný odborový orgán). Odborový orgán reprezentuje jeho predseda. Jeho oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu by malo vyplývať zo stanov odborovej organizácie, z uznesenia členskej schôdze alebo zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie ako jej štatutárny orgán splnomocňuje predsedu na rokovanie a

uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Podnikovú kolektívnu zmluvu však nemusí dojednávať predseda ani iný odborový funkcionár. Základná odborová organizácia si môže na tento účel splnomocniť inú osobu, ktorej dôveruje, napr. pracovníka vyššieho odborového orgánu alebo advokáta. Takáto osoba môže byť splnomocnená aj na podpísanie kolektívnej zmluvy. Právo podpisu si spravidla vyhradzuje predseda odborovej organizácie. V mene zamestnávateľa kolektívne vyjednáva a kolektívnu zmluvu podpisuje štatutárny orgán (riaditeľ, konateľ, predseda predstavenstva a pod.) alebo iný poverený zástupca zamestnávateľskej organizácie. Predmetom kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava pracovnoprávných nárokov zamestnancov, ako je ustanovená v právnych predpisoch. Platí to vo všetkých prípadoch, kde to príslušný predpis výslovne nezakazuje alebo kde z neho nevyplýva, že sa od danej úpravy nemožno odchyliť. Obsahom kolektívnych zmlúv sú pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami, vzťahy medzi organizáciami zamestnávateľov a organizáciami zamestnancov. Kolektívna zmluva je dvojstranný právny úkon. Jej obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Platná kolektívna zmluva je záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou. Vo vzťahu k pracovnej zmluve je kolektívna zmluva nadradená, t. j. pracovná zmluva je neplatná v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. Kolektívne zmluvy sú podnikové kolektívne zmluvy a vyššie kolektívne zmluvy. Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Kolektívnu zmluvu možno uzavrieť len na určitú dobu. Keďže zákon neurčuje dobu platnosti kolektívnej zmluvy, je vecou dohody zmluvných strán, na akú dobu uzatvoria kolektívnu zmluvu. Doba, počas ktorej má platiť kolektívna zmluva, musí byť výslovne uvedená. Pre prípad, že doba platnosti nie je uvedená, zákon predpokladá, že kolektívna zmluva bola uzatvorená na jeden rok (12 mesiacov). Kolektívna zmluva môže obsahovať klauzulu, že v prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy v predpokladanom čase sa jej účinnosť predlžuje o ďalšie vymedzené obdobie. Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine. Účinnosť začína prvým dňom obdobia, na ktoré je uzatvorená a končí uplynutím tohto obdobia. Ak nie je doba účinnosti výslovne určená, kolektívna zmluva je účinná jeden rok odo dňa podpisu. Účinnosť kolektívnej zmluvy však môže byť dohodnutá aj späťne. Ani jednotlivé časti kolektívnej zmluvy nemusia mať rovnakú účinnosť (napr. časť o odmeňovaní môže mať kratšiu účinnosť ako celá kolektívna zmluva). Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju dohodli. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov, za ktorých ju uzatvoril príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, aj keď nie sú odborovo organizovaní. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti dovtedy platnej kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie začína predložením návrhu. Na predloženie návrhu na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy je oprávnená jedna aj druhá zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je však povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si potrebnú súčinnosť. Zákon neurčuje dĺžku vyjednávacieho obdobia.

17. V nadväznosti na uvedenú právnu úpravu súd konštatuje, že problematika, ktorá je predmetom dohody o uvoľnení, môže byť zásadne legitímnym predmetom kolektívnej zmluvy, nakoľko obsahom kolektívnej zmluvy sú okrem iného kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami a táto otázka je práve upravená v dodatku č. 5 - dlhodobé uvoľnenie zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, jeho podmienky, príspevok zamestnávateľa na dlhodobé uvoľnených zamestnancov, na prevádzku sídla zástupcu zamestnancov. Súd podotýka, že obsah kolektívnej zmluvy vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. V nadväznosti na to súd je toho názoru, že zmluvné strany v tomto prípade určitým a zrozumiteľným spôsobom uzavretím dodatku č. 5 obsahujúcej dohodu o uvoľnení vyjadrili vôľu byť viazaní dohodou o uvoľnení ako súčasťou kolektívnej zmluvy so všetkými následkami z toho vyplývajúcimi, osobitne uvedomujúc si záväznosť ustanovení kolektívnej zmluvy pre zmluvné strany, resp. vymáhateľnosť nárokov súdnou cestou. Je otázne, aký iný dôvod pre začlenenie tejto dohody do kolektívnej zmluvy by zmluvné strany mohli zvažovať, na základe akého dôvodu zmluvné strany neponechali dohodu v samostatnej forme bez jej začlenenia do kolektívnej zmluvy dodatkom č. 5. Tvrdenie žalovaného, že ide len o pripojenie dohody o uvoľnení ku kolektívnej zmluve, ktoré nespôsobuje zmenu jej právneho charakteru ako samostatnej dohody, nie je opodstatnené, keďže ide o

písomnú formu dodatku ku kolektívnej zmluve, ktorý je podpísaný oprávnenými zástupcami zmluvných strán na tej istej listine v súlade s ustanovením § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v ktorom sú stanovené podmienky platnosti kolektívnej zmluvy a teda nemožno hovoriť len o akomsi mechanickom pripojení. Tvrdenie žalovaného že časovo predchádzajúca dohoda o uvoľnení nebola predmetom kolektívneho vyjednávania a bola pripojená ku kolektívnej zmluve ako príloha č. 7 z edukatívneho dôvodu a z dôvodu transparentnosti vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keďže kolektívna zmluva je dostupná zamestnancom, vzhľadom na vyššie uvedené nemá právnu relevanciu, nakoľko zmluvné strany zmluvnej autonómie zvolili pre novú dohodu o uvoľnení formu dodatku ku kolektívnej zmluve, zároveň nová dohoda o uvoľnení bola uzavretá postupom kolektívneho vyjednávania v súlade s ustanovením 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a ustanovením bod 1.4 časti I. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy. Súd v tejto súvislosti poukazuje na vykonané dokazovanie oboznámením s listinami predloženými žalobcom, ktoré dokumentujú mailovú a písomnú komunikáciu zmluvných strán, z ktorej vyplýva vôľa zmluvných strán zakomponovať dohodu o uvoľnení do kolektívnej zmluvy, a to postupom podľa § 8 ods. 1, 2, 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Pri posudzovaní tejto otázky bolo potrebné vychádzať z celého kontextu komunikácie a rokovaní zástupcov zmluvných strán predchádzajúcich uzavretiu dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve. Súd poukazuje úvodom na list žalobcu zo dňa 24.08.2017, kde vyzýva žalobca žalovaného na riešenie problému skončenia platnosti pôvodnej dohody o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne ku dňu 25.09.2017 a na zorganizovanie stretnutia zástupcov zmluvných strán k tejto otázke v čo najkratšom termíne. Následne reaguje žalovaný na list žalobcu listom zo dňa 12.09.2017 návrhom na predĺženie platnosti súčasnej dohody o uvoľnení, ďalej nasleduje list žalobcu zo dňa 18.09.2017, kde je pripojený návrh dohody o uvoľnení, návrh dodatku č.5 ku kolektívnej zmluvy na r.2015-2019 obsahujúci dohodu o uvoľnení a návrh dohody o poskytnutí príspevku. Momentom predloženia návrhu dodatku č. 5 kolektívnej zmluvy podľa názoru súdu bolo iniciované kolektívne vyjednávanie zo strany žalobcu v súlade s ustanovením § 8 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (predloženie písomného návrhu na uzavretie dodatku ku kolektívnej zmluve jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane). Žalovaný reagoval mailom zo dňa 04.10.2017 poslaným žalobcovi, ktorý obsahuje oznámenie o zložení vyjednávacieho tímu a tiež poznámku o upresnení času mítingu, na čo reaguje 05.10.2017 žalobca odpoveďou na uvedené oznámenie a oznamuje zloženie vyjednávacieho tímu žalobcu. Ďalej je tu mail zo dňa 09.10.2017 od žalovaného žalobcovi, ktorý obsahuje stanovisko žalovaného k odpovedi žalobcu na oznámenie o zložení vyjednávacieho tímu a zároveň v prílohe protinávrh dohody o uvoľnení zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne. Podľa názoru súd týmto došlo k realizácii ustanovenia § 8 ods.2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (odpoveď na písomný návrh na uzavretie dodatku ku kolektívnej zmluve, vrátane vyjadrenia sa k neprijatým častiam). Ďalej je tu mail zo dňa 10.10.2017, ktorý zasiela žalobca žalovanému, ktorým reaguje na protinávrh dohody, vyjadrenie k obsahu protinávrhu návrhu dohody o uvoľnení od žalovaného, vrátane podpísaného originálu listiny. Nasleduje list zo dňa 17.10.2017 adresovaný žalovaným žalobcovi, kde je v prílohe obsiahnutý návrh dodatku č.5 ku kolektívnej zmluve, v tomto liste žalovaný potvrdzuje, že sa rokovalo o dodatku č.5 ku kolektívnej zmluve, hoci tento v danom čase neobsahoval predmetnú dohodu o uvoľnení (týkal sa problematiky sociálneho fondu), ale je zrejme, že spoločne sa vyjednávalo o dodatku č.5, aj o dohode o uvoľnení v súvislosti s blížiacim sa termínom skončenia platnosti pôvodnej dohody o uvoľnení. Ďalej žalobca adresoval žalovanému tri listy zo dňa 18.10.2017s rôznym obsahom, jeden z nich sa dotýka návrhu znenia dodatku č.5 ku kolektívnej zmluve, ďalší sa dotýka samotného uvoľňovania, s poukazom na ust. § 240 ods.3 Zákonníka práce a tretí list sa dotýka ustanovenia § 240 ods.5 Zákonníka práce. Ďalej žalovaný reagoval mailom zo dňa 23.10.2017 adresovaným žalobcovi, kde je obsiahnuté podrobné stanovisko žalovaného k návrhu dohody o uvoľnení, vrátane zápisu z rokovania o dohode o uvoľnení medzi zástupcami zmluvných strán zo dňa 10.10.2017. Súd má preukázané, že týmto bola naplnená zákonná podmienka v zmysle § 8 ods.3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní týkajúca sa spoločného rokovania zmluvných strán k dohode o uvoľnení. V prílohe tohto zápisu je pripojená dohoda o uvoľnení, hoci v tomto momente súčasťou dodatku č.5 ešte nie je. Ďalej nasleduje mail zo dňa 23.10.2017 adresovaný žalovaným žalobcovi, ktorý obsahuje stanovisko k návrhu dohody o uvoľnení zo strany žalovaného, vrátane predloženia originálu tejto listiny s podpisom. Následne dňa 25.10.2017 žalobca predložil žalovanému upravený návrh znenia dodatku č.5 ku kolektívnej zmluve, ktorý obsahuje dohodu o uvoľnení. A napokon bol zaslaný mail žalovaným žalobcovi zo dňa 31.10.2017, ktorý obsahuje dodatok č.5 ku kolektívnej zmluve obsahujúci dohodu o uvoľnení, ako aj samotnú dohodu o uvoľnení. Postup kolektívneho vyjednávania pri uzavieraní dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve začal listom žalobcu zo dňa 18.09.2017 a vyvíjal sa kontinuálne v nadväznosti na stanoviská zmluvných strán a rokovanie zástupcov zmluvných strán až do momentu uzavretia dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve dňa 31.10.2017.

Z uvedeného vyplýva, že je splnená zákonná požiadavka v zmysle § 8 ods. 1, 2, 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

18. Z hľadiska obsahu dohody o uvoľnení súd poukazuje, že v predmetnej dohode v bode A. Základné ustanovenia je obsiahnutá dohoda zmluvných strán na uvoľnení troch členov ZO OZ KOVO na výkon funkcie v odborovom orgáne, pričom je stanovená účinnosť uvoľnenia pre jednotlivých zamestnancov a zároveň je špecifikované, čo z hľadiska uvoľnenia zamestnancov je zahrnuté v dohode - sú uvedené označenia jednotlivých zákonných ustanovení upravujúcich inštitút dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 136 ods. 1, 3 a § 240 ods. 2 Zákonníka práce. Predovšetkým § 136 ods.3 Zákonníka práce upravuje, že podmienky dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa budú dojednané v kolektívnej zmluve. Podľa názoru súdu inou formou tieto podmienky dojednať nemožno, dojednanie týchto podmienok formou samostatnej dohody mimo rámec kolektívnej zmluvy je v rozpore s citovaným zákonným ustanovením. Súd má za to, že uzavretie dohody o uvoľnení ako dodatku č.5 kolektívnej zmluvy je plne v súlade s týmto ustanovením, pričom argumentácia žalovaného o samostatnej dohode o uvoľnení v tomto ohľade vyznieva nepresvedčivo. Pokiaľ sa týka ďalších otázok, tieto takisto sú uvedené odkazmi na jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce, ako vyplýva zo základných ustanovení dohody o uvoľnení - z vymedzeného predmetu tejto dohody. Konkrétne § 240 ods.2 Zákonníka práce stanovuje, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov pracovné voľno podľa § 136 ods.1 Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. V §240 ods.3 Zákonníka práce zároveň je zakotvené poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy členovi odborového orgánu na jeho činnosť na tam uvedený čas, s tým, že čas pracovného voľna by mal byť dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou a pokiaľ k dohode nedôjde, platí zákonná úprava. V danom prípade zákon nepožaduje úpravu výslovne v kolektívnej zmluve, postačuje akákoľvek dohoda zamestnávateľa a odborovej organizácie, keďže však zmluvné strany zvolili komplexnú úpravu uvoľnenia zamestnancov, je logické, že pokiaľ k určitým otázkam je vyžadovaná úprava v kolektívnej zmluve, tak bude optimálnym riešením zvoliť komplexnú úpravu v kolektívnej zmluve, k tomu aj došlo - v dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve. Uvedené je plne v súlade so zákonom. Čo sa týka uplatneného nároku v zmysle § 240 ods.5 Zákonníka práce, táto problematika tiež je súčasťou uzavretej dohody o uvoľnení, takisto je to vymedzené ako predmet v základnom ustanovení tejto dohody s tým, že ako vyplýva z prílohy č.2, zmluvné strany sa dohodli na poskytnutí nenávratného príspevku na materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, čo spočíva v nenávratnom príspevku pre každého uvoľneného zamestnanca a tiež v príspevku na prevádzku sídla, či už ide o pravidelné mesačné náklady nevyhnutné na prevádzku sídla, alebo o jednorazové náklady na technické zariadenie sídla. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že tieto otázky boli dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom v kolektívnej zmluve ako dodatok č.5. Aj ďalšie práva a povinnosti zmluvných strán dojednané v dohode o uvoľnení podľa názoru súdu obsahovo súvisia s problematikou zabezpečenia podmienok činnosti zástupcu zamestnancov pôsobiaceho u zamestnávateľa, s kontrolou dodržiavania účelu dlhodobého uvoľnenia zamestnancov, resp. s činnosťou zástupcu zamestnancov u zamestnávateľa, preto zahrnutie tejto agendy do dohody o uvoľnení je vhodné. Zároveň je nutné podotknúť, že dojednaný režim práv a povinností na konkrétne pomery zmluvných strán pri zohľadnení rôznych špecifik vždy prispieva ich riadnej spolupráci a vzájomnému bezproblémovému fungovaniu a v konečnom dôsledku je pre zmluvné strany výhodou.

19. Predmetom kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava pracovnoprávných nárokov zamestnancov, ako je ustanovená v právnych predpisoch. Platí to vo všetkých prípadoch, kde to príslušný predpis výslovne nezakazuje alebo kde z neho nevyplýva, že sa od danej úpravy nemožno odchýliť. V prípadoch dlhodobého uvoľnenia zamestnancov však o takéto prípady nejde. Žalovaný namietal, že v dohode o uvoľnení nie je obsiahnutá výhodnejšia úprava pre žalobcu ako v právnom predpise. Po oboznámení sa s obsahom dohody súd nemôže sa s týmto tvrdením stotožniť. Dlhodobé uvoľnenie troch zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne pri kompenzovaní nákladov na uvoľnených zamestnancov vo forme nenávratného príspevku (ktorý zahŕňa aj refundáciu nákladov v zmysle § 240 ods. 5 Zákonníka práce) predstavuje nepochybne výhodné zabezpečenie podmienok činnosti zástupcu zamestnancov u zamestnávateľa na základe dohody medzi zmluvnými stranami. Je ťažké predstaviť si, že zástupca zamestnancov by uzavrel dohodu nevýhodnú pre neho, predsa pokiaľ by k dohode nedošlo, platí zákonná úprava a tá zabezpečuje pre zástupcu zamestnancov taxatívnym spôsobom nastavenie, postup a úpravu pracovného voľna s náhradou mzdy v minimálnom rozsahu. Výhodnosť, či nevýhodnosť možno posudzovať z viacerých aspektov. Je pravdou, že zákonný režim

poskytuje v sumáre viac hodín pracovného voľna s náhradou mzdy pre odborovú organizáciu (875 hodín mesačne), ako dohodnutý režim (578 hodín mesačne), avšak je nutné zdôrazniť, že podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý upravuje pre odborovú organizáciu pracovné voľno s náhradou mzdy v súhrne na mesačnej báze podľa konkrétneho kritéria priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u žalovaného počas predchádzajúceho kalendárneho roka, keď ide o premenlivú kategóriu, ktorá môže v priebehu času v prípade prepúšťania zamestnancov klesať a teda aj sumárny počet hodín môže byť časom nižší, teda zákonom nie je zaručená jeho stabilná výška na rozdiel od dlhodobého uvoľnenia troch zamestnancov ako vyplýva z dohody o uvoľnení počas celého dojednaného trvania dohody o uvoľnení. Napokon zo znenia dohody o uvoľnení vyplýva, že ide o celý komplex súvisiacich otázok odvíjajúcich sa od dlhodobého uvoľnenia troch členov odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u žalovaného podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce až po záväzok žalovaného uhradiť nenávratný príspevok ako kompenzáciu nákladov na uvoľneného zamestnanca, či refundáciu nákladov odborovej organizácie za prenájom priestorov a ich vybavenie mimo priestorov žalovaného - na adrese sídla žalobcu Dom odborov, Antona Bernoláka 51 010 01 Žilina. Relevantným kritériom pre posudzovanie výhodnosti dohody pre žalobcu je podľa názoru súdu otázka výšky kompenzácie za dlhodobo uvoľneného zamestnanca, ktorá sa odvíja od výšky priemernej mzdy u žalovaného za predchádzajúci kalendárny rok, ktorá je násobená koeficientom 2,56, pričom v prípade zákonnej úpravy nie je reálny predpoklad, že náhrada mzdy u členov odborového orgánu by mohla dosiahnuť takúto výšku. Taktiež výška nenávratného príspevku ako refundácia nákladov na prenájom priestorov na prevádzku sídla žalobcu 700,- eur mesačne je výhodné dojednanie pre žalobcu oproti zákonnej úprave v zmysle § 240 ods. 5 Zákonníka práce, osobitne s prihliadnutím k polohe sídla žalobcu v centra mesta Žilina a dostupnosti pre všetkých zamestnancov žalovaného z okolitých regiónov. Zároveň vzdialenosť týchto priestorov od sídla a prevádzky žalovaného môže prispieť nezávislosti fungovania žalobcu pri výkone svojej činnosti, keď dohoda o uvoľnení podrobne upravuje povolenie vstupu uvoľnených zamestnancov do priestorov zamestnávateľa, ako aj stretnutia a komunikáciu uvoľnených zamestnancov so zamestnancami v priestoroch zamestnávateľa, používanie informačných tabúl zamestnávateľa a schránok slúžiacich na zbieranie podnetov od zamestnancov. Súd poukazuje, že je zákonným právom zamestnávateľa kontrolovať, či zamestnanec využíva voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté - v tomto prípade na účely činnosti odborovej organizácie. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu tejto kontroly. Považovať výkon tohto práva zo strany zamestnávateľa za nevýhodnosť dojednaní v neprospech zástupcu zamestnancov nie je preto namieste. Čo sa týka príspevku na prevádzku sídla, jeho výška bola dohodnutá fixne a podľa žalovaného výpoved' dohody o uvoľnení by otvorila žalobcovi možnosť dojednať si lepšie podmienky a vyšší príspevok. Súd má za to, že danie výpovede ešte nezabezpečí pre žalobcu dojednanie vyššieho príspevku, naopak len sa tým vystaví riziku, že nedôjde k uzavretiu novej dohody o uvoľnení a z tohto dôvodu bude platiť zákonná úprava v prípade dojednaní podmienok pre činnosť zástupcu zamestnancov u žalovaného, a nie výhodnejšia úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve.

20. Dojednanie výpovede predstavuje podľa žalovaného neoddeliteľnú súčasť dohody, bez ktorej by žalovaný dohodu o uvoľnení za žiadnych okolností neuzavrel a neplatnosť dojednaní výpovede by znamenala neplatnosť celej dohody o uvoľnení, v dôsledku čoho, by žalobca nemal nárok na finančný príspevok a prijatím finančného príspevku by sa bezdôvodne obohatil. Súd poukazuje v tejto súvislosti na ustanovenie § 4ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v zmysle ktorého neplatnou je len tá časť kolektívnej zmluvy, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. V tomto prípade súd dospel k záveru o neplatnosti ustanovenia o dojednaní výpovede v dohode o uvoľnení, ktorá je obsiahnutá v dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve, preto len toto ustanovenie dohody o uvoľnení je neplatné, ostatné ustanovenia zostávajú v platnosti. Ustanovenie § 41 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého možno zneplatniť celý právny úkon pre neplatnosť jeho časti, ak z povahy právneho úkonu, jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, vyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu, u kolektívnej zmluvy použiť nemožno okrem iného aj s prihliadnutím na požiadavku stability kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Navyiac z hľadiska samotnej dohody o uvoľnení súd má za to, že ustanovenie o dojednaní výpovede možno oddeliť od ostatného obsahu zmluvy, nakoľko bola dojednaná doba trvania zmluvy. Vyjadrenie žalovaného, že bez dojednaní výpovede by takúto dohodu neuzavrel, je účelové, ničím podložené, žalovaný to súdu žiadnym spôsobom nezdôvodnil. O bezdôvodnom obohatení preto u žalobcu nemožno uvažovať.

21. Z týchto dôvodov súd sa nestotožnil s názorom žalovaného, že dohoda o uvoľnení má samostatný režim, ktorý je nezávislý od režimu kolektívnej zmluvy.

22. Kolektívna zmluva pôvodne bola platná do 31.03.2019, jej platnosť bola predĺžená dodatkom č.7 do 31.03.2020. Pokiaľ bola daná výpoveď kolektívnej zmluvy zo strany žalovaného, súd má za to, že takýto postup z hľadiska objektívneho práva možný nie je, nakoľko súd dojednanie, ktoré je uvedené v dohode o uvoľnení v záverečných ustanoveniach G.8 o možnosti výpovede, považuje za neplatné dojednanie pre rozpor so zákonom, konkrétne § 4 ods. 1 písm. a) a §8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (spôsob zmeny kolektívnej zmluvy len dodatkom kolektívnej zmluvy písomnou formou s podpismi zmluvných strán na tej istej listine zákonným postupom stanoveným pre uzavretie kolektívnej zmluvy, t.j. ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy), nakoľko jednostranný postup žalovaného s cieľom zúženia výhodnejšieho ustanovenia dohody o uvoľnení obsiahnutej v dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve nie je podľa zákona prípustný. Možnosť dojednania výpovede kolektívnej zmluvy nevyplýva zo Zákonníka práce, ani iného pracovnoprávneho predpisu. Zmyslom je stabilita kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Je potrebné skúmať, či dojednanie výpovede kolektívnej zmluvy pre obe zmluvné strany kolektívnej zmluvy je výhodnejšou úpravou pre žalobcu než úprava v Zákonníku práce, či inom pracovnoprávnom predpise. Ustanovenie § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. umožňuje dohodnúť zmenu kolektívnej zmluvy za podmienky rovnakého postupu ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy, t.j. ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Pokiaľ zmluvné strany dojednali v dohode o uvoľnení - dodatku č. 5 kolektívnej zmluvy možnosť vypovedať kolektívnu zmluvu, t.j. ukončiť ju predčasne pred uplynutím doby platnosti na základe jednostranného právneho úkonu zmluvnej strany, toto dojednanie nie je výhodnejšie pre žalobcu ako zákonná úprava, nakoľko je v rozpore s požiadavkou stability kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, nezaručuje pre žalobcu platnosť dojednania kolektívnej zmluvy počas celej doby platnosti, naopak umožňuje v ktoromkoľvek okamihu, hoci aj v krátkom období po nadobudnutí platnosti kolektívnej zmluvy, dojednania, ku ktorým zmluvné strany dospeli kolektívnym vyjednávaním jednostranným spôsobom zrušiť, čím by bol úplne popretý zmysel kolektívneho vyjednávania a išlo by len o márne a zbytočné úsilie zmluvných strán bez naplnenia účelu pre obe zmluvné strany, predovšetkým však pre zástupcu zamestnancov. Nie je vylúčené, že v určitých čiastkových otázkach dohody o uvoľnení pri zmene pomerov v praxi by pre žalobcu mohla byť pôvodná dohodnutá úprava menej výhodná, to ale neznamená, že u žalobcu je tým daný dôvod prísť o celý komplex výhodných dojednania ohľadom dlhodobého uvoľnenia troch zamestnancov a na to nadväzujúcich otázok vytvorenia materiálnych podmienok pre činnosť zástupcu zamestnancov. Je zrejme, že v prípade predčasného ukončenia kolektívnej zmluvy výpoveďou ktorejkoľvek zmluvnej strany by nebola žiadna istota ďalšej dohody zmluvných strán v tejto oblasti a v takom prípade by bola zaručená len zákonná úprava. Z hľadiska dôvodu dania výpovede kolektívnej zmluvy žalovaným súd konštatuje, že tento dôvod žalovaný vo výpovedi neuviedol, ani ho neuviedol v priebehu tohto sporu. Je ale zrejme a vyplýva to z logiky veci, že predmetné dojednania, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy v rámci dodatku č. 5 už sú pre žalovaného nevyhovujúce v porovnaní so zákonnou úpravou a preto nechce byť nimi ďalej viazaný. Na druhej strane z postoja žalobcu v spore vyplýva, že trvá na dodržiavaní a plnení kolektívnej zmluvy v tejto časti, tieto dojednania sú pre neho dôležité a zásadné, pričom na základe dojednania výpovede ktorejkoľvek zmluvnej strany by bol žalobca nútený koniec platnosti týchto dohody o uvoľnení na základe kedykoľvek prejavenej vôle žalovaného akceptovať a podrobiť sa zákonnej úprave a práve v tom spočíva nevýhodnosť dojednania výpovede pre obe zmluvné strany z pohľadu žalobcu. Z uvedených dôvodov súd považuje dojednanie výpovede dohody o uvoľnení za neplatné. Pokiaľ teda podľa neplatného ustanovenia dohody o uvoľnení o výpovedi postupoval žalovaný daním výpovede predmetnej dohody, výpoveď je neplatná a nemôže mať za následok skončenie trvania dohody o uvoľnení, dohoda o uvoľnení trvá v nadväznosti na dojednané trvanie kolektívnej zmluvy.

23. Žalovaný poukázal na ustanovenie § 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, podľa ktorého účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne, keď tvrdil, že ani toto ustanovenie nezakazuje možnosť dojednania výpovede. Naopak výpoveď podľa žalovaného je jednou z foriem ohraničenia doby trvania, účinnosti zmluvných záväzkov, ktoré nemusí byť určené iba konkrétnym dátumom. Súd sa nestotožňuje s touto právnou argumentáciou žalovaného, ako už bolo uvedené vyššie uvedené dojednanie výpovede v dohode o uvoľnení považuje za neplatné pre rozpor so zákonom. Je pravdou, že niektoré zmluvné záväzky môžu mať dojednanú dobu účinnosti odlišne, vždy však sa vyžaduje určité vymedzenie konkrétnym dátumom, resp. iným časovým údajom nevzbudzujúcim pochybnosti o dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, resp. niektorých záväzkov. Súd zdôrazňuje, že výpoveď predstavuje spôsob skončenia právneho vzťahu na základe inej právnej skutočnosti, t.j. na základe jednostranného prejavu vôle zmluvnej strany na rozdiel

od skončenia právneho vzťahu dojednaného na dobu určitú na základe právnej skutočnosti uplynutia doby a každého z nich sa týkajú iné zákonné podmienky, preto nie je možné ich zamieňať.

24. Použitie ustanovenia § 582 ods. 1 Občianskeho zákonníka týkajúce sa výpovede ako formy zániku záväzkov v občianskoprávných vzťahoch je možné len v prípade možnosti použitia ustanovenia § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého účastníci občianskoprávných vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchyľne od zákona, ak to zákon výslovne nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť, keďže vypovedať možno podľa označeného ustanovenia o výpovedi len zmluvu na dobu neurčitú. V prípade kolektívnej zmluvy ide o zmluvu na dobu určitú. Odlišný postup zmluvných strán v zmysle dojednaní výpovede aj pri zmluve na dobu určitú by mohol byť dôvodný v prípade výhodnejšieho ustanovenia pre žalobcu, toto však v spore zistené nebolo, nakoľko bola dojednaná možnosť výpovede pre obe zmluvné strany. Súd opätovne zdôrazňuje, že z povahy kolektívnej zmluvy, resp. z účelu a zmyslu právnej úpravy uzatvárania kolektívnych zmlúv vyplýva požiadavka na stabilitu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, záruku dodržiavania dojednaných záväzkov zmluvnými stranami, osobitne dodržiavania záväzkov zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancov, resp. ich zástupcom počas celého obdobia platnosti kolektívnej zmluvy a akékoľvek odchýlky v zmysle dojednaní výpovede kolektívnej zmluvy nepochybne tomuto odporujú.

25. Z hľadiska výšky uplatneného nároku súd konštatuje, že je dôvodne uplatňovaný nenávratný príspevok za mesiac august 2019 v celkovej výške 13.656,16 eur, ktorý pozostáva z dvoch častí, a to je príspevok pre každého uvoľneného zamestnanca, v tomto prípade sú tam traja dlhodobo uvoľnení zamestnanci x priemerná hrubá mzda u žalovaného k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka x koeficient 2,56, ako je to uvedené v metodike výpočtu, t.j. v celkovej výške 12.956,16 eur podľa ustanovenia B. 1. prílohy č. 2 dohody o uvoľnení + príspevok na prevádzku sídla žalobcu vo výške 700,- eur podľa ustanovenia B.2.a) prílohy č. 2 dohody o uvoľnení. Tento príspevok je splatný mesačne pozadu - do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca podľa ustanovenia C.1. prílohy č. 2 dohody o uvoľnení, čiže nenávratný príspevok za august 2019 je splatný do 10.09.2019. Vzhľadom na uvedené súd konštatuje, že uplatnený nárok žalobcu v tomto spore je opodstatnený, a to jednak čo do istiny, ale aj príslušenstva, a to úroku z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej sumy 13.656,16 eur od 11.09.2019 do zaplatenia, nakoľko žalovaný neuhradil sumu nenávratného príspevku za mesiac august 2019 v dojednanej lehote splatnosti, t.j. do 10.09.2019 dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením tohto svojho peňažného dlhu voči žalobcovi. Nárok na úrok z omeškania je uplatňovaný v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

26. Súd zamietol návrh na vykonanie dôkazu zo strany žalovaného, a to výsluch svedka O.Q., zamestnanca žalovaného, ktorý sa zúčastňoval ako zástupca žalovaného na uzavretí dohody o uvoľnení, a to pre porušenie sudcovskej koncentrácie konania v zmysle § 153 CSP, keď mal za to, že tento dôkaz nenavrhol žalovaný vykonať včas, podľa názoru súdu mohol ho navrhnúť skôr ako na pojednávaní dňa 16.07.2020, nakoľko argumentácia žalobcu týkajúca sa postupu kolektívneho vyjednávania bola prednesená na predchádzajúcom pojednávaní dňa 02.06.2020 a zároveň už vtedy mal žalovaný k dispozícii celú dokumentáciu ohľadom komunikácie zmluvných strán ohľadom uzavretia dohody o uvoľnení. Vyhovenie tomuto návrhu by si vyžiadalo odročenie pojednávania. Preto na tento prostriedok procesnej obrany žalovaného súd neprihliadol v súlade s označeným zákonným ustanovením. Navyše postup uzatvárania dohody o uvoľnení formou dodatku č. 5 kolektívnej zmluvy bol súdu podrobne zdokumentovaný mailovou, resp. písomnou komunikáciou zmluvných strán predloženou žalobcom, ktorá zo strany žalovaného nebola namietaná a preto interpretácia vykonaného postupu zo strany zúčastneného zamestnanca žalovaného na uzatváraní tejto dohody je nadbytočnou.

27. Preto súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

28. Súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%, nakoľko žalobca bol v spore úspešný v celom rozsahu, keďže súd žalobe vyhovel v celom rozsahu na rozdiel od žalovaného, ktorá v spore úspech nemal, a to s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP.

Podľa § 262 ods.1,2 CSP:

(1) O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

(2) O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 365 ods.1 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods.3 CSP, odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.