

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 3CoPr/14/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7218205696  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 01. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľuboš Kunay  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7218205696.2

## Uznesenie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ľuboša Kunaya a sudcov Mgr. Angeliky Sopoligovej a JUDr. Petra Tutka v spore žalobcu A. B. C., narodeného XX. XXXXXX XXXX, bytom D. XXX, zastúpeného advokátom JUDr. Milanom Sedlákom, E., E. XX, proti žalovanej Univerzite veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach, Košice, Komenského 73, IČO: 00 397 474, zastúpenej spoločnosťou Sýkora – advokátska kancelária, s. r. o., Košice, Murgašova 3, IČO: 47 256 206, v mene ktorej koná advokát a konateľ JUDr. Matej Sýkora, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a ďalšie nároky, o odvolaní žalobcu proti rozsudku 41Cpr/26/2018–628 z 28.5.2021 Okresného súdu Košice II

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok v časti, v ktorej žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola zamietnutá a o trovách konania zo žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zo vzájomnej žaloby a v rozsahu zrušenia v r a c i a vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie rozsudkom 41Cpr/26/2018-628 z 28.5.2021 návrh žalovanej zo dňa 8.9.2020 na prerušenie konania do právoplatného rozhodnutia vo veci vedenej Okresným súdom Košice II pod sp.zn. 42Cpr/77/2017 zamietol, žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamietol a ďalej vzájomnú žalobu žalovanej zo dňa 6.4.2020 a doplnenie vzájomnej žaloby zo dňa 30.4.2020 tiež zamietol. Ďalšími výrokmi zo žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru priznal žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% a zo vzájomnej žaloby žiadnej zo strán nepriznal nárok na náhradu trov konania.

2. Vychádzal zo žaloby, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že skončenie jeho pracovného pomeru úkonom žalovanej č. j. 196/2018/PPO zo dňa 19.3.2018 z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, doručené mu dňa 19.3.2018 je neplatné, čo odôvodnil tým, že už predtým dňa 22.6.2017 bol neplatne odvolaný z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií, čo malo vplyv na jeho ďalšie pôsobenie u zamestnávateľa. Vzal do úvahy stanovisko žalovanej, ktorá žalobu navrhla zamietnuť, keďže dôvod skončenia pracovného pomeru vo výpovedi bol podrobne a nezameniteľne skutkovo vymedzený a porušenia pracovnej disciplíny sa žalobca dopustil tým, že nesúhlasil s pokynom nadriadenej, ktorý mu bol doručený dňa 7.3.2018, keď na možnosť výpovede pre opätovné porušenie pracovnej disciplíny bol už predtým písomne upozornený jej úkonom zo dňa 2.3.2018. Podrobne ďalej popísal obsah vyjadrení sporových strán a popísal aj rozsah vykonaného dokazovania. Uviedol, že pracovno-právny vzťah medzi žalobcom a žalovanou bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 30.2.2014, na podklade ktorej žalobca vykonával práce na pozícii odborný zamestnanec s miestom výkonu práce na Rektoráte Univerzity veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach. Dekrétom zo dňa 28.7.2013 bol žalobca rektorkou univerzity vymenovaný do funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií s účinnosťou od 1.8.2015 do 31.7.2019 a z tejto funkcie bol žalobca rektorkou odvolaný dňom 22.6.2017 a prevzatie odvolacieho dekrétu žalobca potvrdil podpisom. Dňa 22.6.2017 strany uzavreli dohodu o zmene

pracovných podmienok z dôvodu zmeny pracovného zaradenia, na základe ktorej dohodnutý obsah pracovnej zmluvy sa s účinnosťou od 23.6.2017 zmenil v časti pracovného zaradenia a to na odborného zamestnanca na dobu neurčitú a miestom výkonu práce zostal rektorát univerzity. Poukázal na to, že žalobca sa dňa 18.1.2018 obrátil s podnetom na Národný inšpektorát práce Košice, ktorý sa ním následne zaoberal. Zdôraznil, že žalovaná listom zo dňa 19.3.2018 skončila so žalobcom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal dopustiť tým, že nesúhlasil s pokynom nadriadenej vedúcej Oddelenia prevádzky a investícií UVLF, doručeným mu dňa 7.3.2018 formou písomnej pracovnej úlohy spočívajúcej v tom, aby v dňoch 7.3. a 8.3.2018 vykonal ohliadku oplotenia na Kostolianskej ceste, s ktorým písomným pokynom žalobca nesúhlasil, pričom na možnosť výpovede zo strany zamestnávateľa pre opätovné porušenie pracovnej disciplíny aj menej závažným spôsobom bol už žalobca zamestnávateľom písomne upozornený dňa 5.3.2018. Listom zo dňa 21.3.2018 žalobca žalovanej oznámil, že so skončením pracovného pomeru výpoveďou nesúhlasí a má za to, že nie sú dané dôvody pre skončenie pracovného pomeru, keďže z jeho strany nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Podrobne reprodukoval obsah výpovedí žalobcu, rektorky F. G. H. G., F., kvestora Ing. Róberta Schrétera, JUDr. Anny Árvaiovej a JUDr. Jany Szepesiovej. Uviedol ďalej, že žalovaná zastúpená rektorkou listom zo dňa 14.3.2018 požiadala predsedu OZ PŠaV UVLF v Košiciach o prerokovanie výpovede pre žalobcu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, keď prílohou k žiadosti bola aj výpoveď, pričom podľa zápisnice Rady zo dňa 20.3.2018 ju predseda Rady informoval o prerokovaní rozviazania pracovného pomeru so žalobcom. Podľa zápisnice zo zasadnutia Rady zo dňa 23.6.2015 Rada poverila predsedu Rady ZO v období medzi zasadnutiami Rady rozhodovať v mene ZO samostatne a následne ju informovať na najbližšom zasadnutí a zdôraznil, že Rada Základnej organizácie odborového zväzu v zastúpení predsedom Rady listom zo dňa 16.3.2018 rektorky oznámila, že na základe žiadosti zo 14.3.2018 dňa 16.3.2018 prerokovala výpoveď zamestnávateľa pre zamestnanca - žalobcu pre opätovné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Popísal ďalej zistenia vyplývajúce z čestného prehlásenia A. I. J. zo dňa 21.12.2018 a zaoberal sa obsahom listov vedúcej Oddelenia prevádzky a investícií zo dňa 22.1.2018, 24.1.2018 a 1.2.2018. Zaoberal sa ďalej reakciou strán na predložené listinné dôkazy a zdôraznil, že na situáciu žalovaná reagovala aj vzájomnou žalobou, ktorou navrhla pre prípad stotožnenia sa so žalobným návrhom aplikovať výnimku v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a určiť, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Zaoberal sa ďalej podrobne výpoveďami svedkov F. K. G. L., JUDr. Viery Jančíkovej a PhDr. Silvie Hurtukovej. Citoval § 1 ods. 3 zákona č. 552/2003 Z.z. a s poukazom na tento zákon, na Zákonník práce a subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka sa venoval otázkam menovania a odvolávania vedúcich zamestnancov a to aj v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Citoval § 18, § 19 ods. 1, § 43 ods. 1, § 47 ods. 1 písm. b/, ods. 3 písm. a/, § 54, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e/, § 63 ods. 4 a 6, § 74 a § 81 písm. a/ Zákonníka práce a ďalej citoval § 11a, § 17 ods. 2 a § 237 ods. 1 Zákonníka práce a tiež čl. 12 ods. 1 písm. a/ a čl. 15 ods. 1 Pracovného poriadku žalovanej, ako aj § 6 ods. 1 písm. a/, g/ a § 10 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z.z. a zaoberal sa aj čl. 3 bodom 6, 7 písm. c/ Organizačného poriadku UVLF a naostatok citoval aj čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Mal za to, že predmetom sporu v okolnostiach posudzovanej veci bolo určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu úkonom žalovanej zo dňa 19.3.2018 a charakterizoval podmienky a následky skončenia pracovného pomeru. Za nesporné označil, že žalobcovi bola daná žalovanou výpoveď z pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, ktorá mu bola riadne doručená dňa 19.3.2018 a nesporným bolo aj to, ako bol žalobca odvolaný z funkcie vedúceho Oddelenia prevádzky a investícií, po čom odmietol vykonávať akékoľvek pracovné úlohy s odôvodnením, že sa vyjadrí po konzultácii so svojim zástupcom. Naznačil, ktoré skutočnosti pokladal za sporné a skúmal zákonné náležitosti platnosti úkonu, ktorým došlo ku skončeniu pracovného pomeru a zaoberal sa jeho náležitosťami. S prihliadnutím na námietky žalobcu tiež skúmal, či výpoveď bola vopred kvalifikovane prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Za nesporné označil, že žalovaná listom zo 14.3.2018 požiadala predsedu OZ PŠaV UVLF v Košiciach F. K. G. L., J. o prerokovanie výpovede zamestnávateľa pre zamestnanca A. B. C., pričom súčasne k žiadosti priložila aj skončenie pracovného pomeru výpoveďou, keď listom zo dňa 16.3.2018 Rada Základnej organizácie odborového zväzu v zastúpení jej predsedom oznámila žalovanej, že dňa 16.3.2018 prerokovala výpoveď pre žalobcu a následne dňa 19.3.2018 žalovaná žalobcovi príslušnú výpoveď aj doručila. Stotožnil sa s právnym názorom žalovanej, že jej úkon označený ako „Skončenie pracovného pomeru výpoveďou“ spĺňa všetky náležitosti platného právneho úkonu vrátane hmotnoprávnej podmienky uvedenej v § 74 Zákonníka práce. Pokladal za nesporné, že zámer žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobcom pred podaním výpovede bol písomne oznámený zástupcom zamestnancov, ktorým bolo predložené aj navrhované

znenie výpovede a bola im daná možnosť k tomuto sa vyjadriť a to ešte skôr, ako bolo pristúpené k podaniu výpovede. K tomuto kroku žalovaná pristúpila až dňa 19.3.2018 potom, čo jej zo strany príslušného odborového orgánu dňa 16.3.2018 bolo doručené oznámenie o prerokovaní výpovede pre žalobcu. K výpovedi teda žalovaná nepristúpila svojvoľne a bez oslovenia zástupcov zamestnancov a je spravodlivé vychádzať z toho, že zamestnávateľ si splnil povinnosť prerokovať skončenie pracovného pomeru. Z hľadiska posudzovania hmotnoprávnej podmienky vyplývajúcej z § 74 Zákonníka práce poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3Cdo/192/2007 a s odkazom na rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe sp.zn. 6Cdo/69/94 mal za to, že dovolávanie sa neplatnosti výpovede zo strany žalobcu pre údajné pochybenia v zmysle § 74 Zákonníka práce (t.j. že výpoveď prerokoval predseda Rady a nie Rada ako kolektívny orgán) je rozporné s dobrými mravmi, čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj so zásadami spravodlivosti. Uviedol tiež, že pre uplatnenie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce zamestnanec musí najmenej dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom a bol toho názoru, že medzi stranami je sporné, či žalobca vôbec porušil pracovnú disciplínu tým, že odmietal plniť akékoľvek pracovné úlohy, považujúc jeho odvolanie z funkcie vedúceho oddelenia za neplatné. Upozornil na rozhodnutie Okresného súdu Košice II zo dňa 6.7.2020 vo veci 42Cpr/77/2017, ktoré sa zaoberalo o.i. platnosťou odvolania žalobcu z funkcie vedúceho i platnosťou dohody o zmene pracovných podmienok, ktoré rozhodnutie však v čase jeho rozhodovania nebolo právoplatné. Pre účely konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto predbežne riešil i otázku platnosti dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 22.6.2017 a popísal obsah tohto úkonu, ako aj okolnosti jeho uzavretia. Z obsahu dohody mu vyplynulo, že druh práce, ktorú mal žalobca od 23.6.2017 vykonávať bol dohodnutý ako odborný zamestnanec a toto strohé vymedzenie podľa neho nespôsobuje neplatnosť predmetnej dohody. Je nepochybné, že žalobca má rovnaký druh práce a rovnaké miesto výkonu práce dohodnuté už v pracovnej zmluve zo dňa 30.12.2014, ktorú považoval za platnú a na základe zmenenej dohody zo dňa 22.6.2017 bol opätovne zaradený na ten istý druh práce, na aký mal uzavretú pôvodnú pracovnú zmluvu. Neuveril tvrdeniu žalobcu, že dohodu podpísal pod nátlakom, keďže toto preukázané nebolo a dohodu dňa 22.6.2017 žalobca podpísal bez akéhokoľvek nátlaku potom, čo mu bolo vysvetlené, aké následky pre neho dohoda bude mať. Keďže dohoda obsahovala aj odkaz na kolektívnu zmluvu a príslušné ustanovenia zákona upravujúce odmeňovanie žalobcu, bola naplnená aj táto obsahová náležitosť dohody o zmene pracovných podmienok. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie vychádzal zo záveru, že dohoda o zmene pracovných podmienok zo dňa 22.6.2017 je platná. Za nesporné ďalej označil skutočnosť, že výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny bola žalobcovi doručená dňa 19.3.2018 a tohto sa mal dopustiť tým, že nesúhlasil s pokynom nadriadenej vedúcej oddelenia, ktorá mu písomnou formou stanovila pracovnú úlohu, aby v dňoch 7.3. a 8.3.2018 vykonal ohliadku oplotenia na Kostolianskej ceste, s čím žalobca nesúhlasil, hoci už listom zo dňa 2.3.2018 bol upozornený na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal dopustiť tým, že nesúhlasil a odmietol vykonať pokyn vedúcej oddelenia smerujúci k tomu, aby vykonal v dňoch 24.1. a 25.1.2018 kontrolu posluchárni pred začiatkom letného semestra. Prihliadol na konkrétne okolnosti posudzovanej veci, za ktorých došlo k odmietaniu akýchkoľvek úloh a na dôvody uvádzané žalobcom, pričom podľa jeho názoru žalobca nepochybne porušil povinnosti zamestnanca vyplývajúce mu z ust. § 81 Zákonníka práce, kedy napriek písomným pokynom a výzvam nadriadeného zamestnanca G. M. dával jasne svojim správaním najavo, že nie je ochotný rešpektovať pokyny nadriadených a plniť si svoje povinnosti v súlade s oprávnenými záujmami žalovanej, čím opakovane a úmyselne porušil základné povinnosti zamestnanca ustanovené v § 81 písm. a/ Zákonníka práce. Stotožnil sa s názorom žalovanej, že táto ako verejnoprávna inštitúcia zriadená zákonom a financovaná z verejných zdrojov nemôže tolerovať takéto správanie sa zamestnancov, ktorí zjavne svojvoľne, cielene a účelovo odmietajú po uzavretí dohody o zmene pracovných podmienok plniť pridelené pracovné úlohy. Dospel k názoru, že išlo o prejav zneužitia a šikanózneho výkonu práce zo strany žalobcu, ktorý nemôže požívať právnu ochranu a takéto konanie a postoj nepochybne viedlo k vážnemu narušeniu dôvery medzi stranami sporu. Vzhľadom na uvedené žalobu zamietol. Vyjadril sa aj k názoru žalobcu, podľa ktorého žalovaná voči nemu postupoval šikanózne a diskriminačne a mal za to, že skutočnosti súvisiace s vystúpeniami žalobcu na pracovných poradách, ako aj formou listov nemohli byť dôvodom diskriminačného konania žalovanej. Na poradách žalobca poukazoval na to, že zo strany dodávateľa došlo pri rekonštrukcii jazdeckej haly k porušeniu zmluvy spočívajúcemu v ponechaní si strešnej krytiny vo väčšom rozsahu, ako vyplývalo z technickej správy a nešlo tak o oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti žalovanej, keď tieto upozornenia nemali charakter podnetov podľa zákona č. 307/2014 Z.z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti. Vysvetlil ďalej, prečo nevyhovel návrhu žalovanej na prerušenie konania do právoplatného rozhodnutia vo veci vedenej Okresným súdom Košice II pod sp.zn. 42Cpr/77/2017. Keďže zamietol žalobu žalobcu o neplatnosť

skončenia pracovného pomeru ako nedôvodnú, vyhodnotil ako nedôvodnú aj vzájomnú žalobu vznesenú žalovanou a preto ju v celom rozsahu zamietol.

3. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP a zo žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru priznal žalovanej voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, nemajúc za preukázané dôvody pre postup podľa § 257 CSP. Keďže pre vyhovieť žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru neboli splnené podmienky, nemal ani dôvod pokračovať v konaní o vzájomnej žalobe a vo vzťahu k nej žiadnemu z účastníkov nepriznal právo na náhradu trov konania.

4. Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca. Navrhol ho v II. a IV. výroku zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie a vo výroku V. ho zmeniť tak, aby zo vzájomnej žaloby mu boli priznané trovy konania vo výške 100%, uplatniac pritom odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP. Mal za to, že rozsudok prvoinštančného súdu je zmätočný a má toľko chýb a väd konania, že sú nimi vážne porušené jeho práva na spravodlivý súdny proces, keď konajúci súd flagrantne odignoroval procesné ustanovenia ako aj predpisy hmotného práva, k čomu citoval čl. 2 ods. 2 a 3, čl. 3 ods. 1, 3, čl. 5, čl. 6 ods. 1, čl. 11 ods. 4, čl. 15 ods. 1 a čl. 16 ods. 1 CSP. Nie je možné akceptovať nelogický a protizákonný postup súdu prvej inštancie, ktorý namiesto predbežného prejednávania sporu, ktoré vôbec nevykonával, zisťoval a riešil sporné otázky na poslednom pojednávaní pred vynesením rozsudku, pričom vyjadrenie žalovanej strany zo dňa 27.5.2021 mu bolo odovzdané priamo na pojednávaní 28.5.2021 a nemal možnosť sa s ním oboznámiť a vyjadriť sa k nemu, čo samé o sebe znamená odňatie možnosti navrhovať a predkladať dôkazy na podstatné skutočnosti a uplatňovať prostriedky procesného útoku či obrany. Postupom súdu bolo umožnené procesne silnejšej strane sa vopred oboznámiť s jeho záverečným návrhom a argumentáciami a až po uplynutí určenej lehoty reagovať písomným podaním. Nepochyboval o tom, že v konaní mu svedčilo postavenie procesne slabšej strany a jeho žaloba spĺňala všetky zákonné náležitosti a boli k nej pripojené všetky dôkazy a tvrdenia. Oproti tomu žalovaná vo vyjadrení navrhla vykonať dokazovanie zápisnicou o prerokovaní výpovede zo dňa 16.3.2018, ktorú nakoniec ako dôkaz vôbec nepredložila, lebo ani neexistuje. Dňa 16.3.2018 podľa jeho názoru k žiadnemu prerokovaniu v príslušnom odborovom orgáne nedošlo, čo je zrejme aj z protirečení tvrdení žalovanej a člena odborového orgánu. Súd prvej inštancie mal nariadiť ešte pred prvým pojednávaním predbežné prejednanie sporu a uviesť svoje predbežné právne posúdenie veci. Poukázal na súvis s konaním vedeným pred Okresným súdom Košice II pod sp.zn. 42Cpr/77/2017, kde bola riešená otázka, či žalovaná mala právo odvolať ho z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií, kde došlo k vyriešeniu v jeho prospech, a tak mal za to, že z funkcie bol odvolaný nezákonne a takýto úkon je neplatný od začiatku a po novom výberovom konaní opäť nezákonne do funkcie bola vymenovaná nová vedúca oddelenia, a to Mgr. Hurtuková. V oboch prípadoch išlo o absolútne neplatné úkony, na ktoré mal súd prihliadať a brať ich do úvahy ex offo. Prvoinštančný súd sa nedostatočne zaoberal tým, že bol bezdôvodne z funkcie odvolaný, len šablónovite sa sústredil na riešenie jedinej otázky, či došlo alebo nedošlo z jeho strany k porušeniu pracovnej disciplíny. Nesúhlasil so záverom prvoinštančného súdu, že odmietal plniť akékoľvek pracovné úlohy, keďže odmietal plniť iba pracovné úlohy, ktoré neboli v súlade s § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a boli vydávané neoprávnenou osobou a na druh práce, ktorý nebol dohodnutý. Aké náležitosti má mať pracovná zmluva obsahuje Zákonník práce v ustanovení § 43 a náležitosti zmluvy (dohody) upravuje aj ust. § 18 Zákonníka práce. Tieto náležitosti dohoda o zmene pracovných podmienok zo dňa 22.6.2017 neobsahovala, a tak nemohla byť ani zmluvou platnou. Keďže k uzavretiu dohody nedošlo, nebolo možné od nej ani odstúpiť, keďže odstúpiť je možné len od platnej zmluvy. Ak by súd riadne skúmal hmotnoprávne podmienky výpovede vrátane prerokovania v odborovom orgáne, mal skúmať splnenie tejto podmienky podľa § 74 vety prvej Zákonníka práce v spojení s § 237 Zákonníka práce. Zopakoval, že žalovaná nedokázala predložiť zápisnicu o prerokovaní výpovede zo dňa 16.3.2018, pričom z iných predložených listinných dôkazov je zrejme, že k prerokovaniu jeho výpovede malo dôjsť až dňa 20.3.2018, a teda oneskorene, čím nebola splnená zákonom vyžadovaná hmotnoprávna podmienka platnosti úkonu, keďže výpoveď mu bola doručená preukázateľne dňa 19.3.2018. Tvrdenia žalovanej a prezentované názory, že Rada ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach mala poveriť predsedu Rady ZO v období medzi zasadnutiami rady rozhodovať v mene ZO samostatne sú právnym paškvilom, ktorý nemá oporu ani v ustanoveniach Zákonníka práce ani v stanovách odborovej organizácie. Namiesto vyžiadania zápisnice zo dňa 16.3.2018 súd prvej inštancie pripustil až dňa 11.9.2020 výsluch predsedu Rady ZO prof. RNDr. Michala Toropilu, CSc., ktorý zrejme poučený žalovanou začal tvrdiť, že on prerokoval s každým členom rady výpoveď dňa 16.3.2018 telefonicky, čo odporuje predloženým iným

listinným dôkazom. Tento svedok si aj inak protirečil, pokladajúc sa za štatutára odborovej organizácie, čo je právnym nezmyslom. S poukazom na rozhodnutia všeobecných súdov a Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11.3.2002 mal za to, že účelom ustanovenia § 74 Zákonníka práce je ochrana zamestnanca pri nedôvodnom prepúšťaní z pracovného pomeru a spôsob prerokovania vyplýva z § 237 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý hovorí o dialógu. Prerokovaním v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce nie je stretnutie jedného či dvoch členov odborovej organizácie, resp. jej predsedu s vedením a až následné telefonické oboznámenie ďalších členov odborového orgánu s obsahom stretnutia. Účasť príslušného odborového orgánu nemožno považovať len za formálny úkon bez materiálneho obsahu. Trval na tom, že konanie pred súdom prvej inštancie má aj inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, keď došlo aj k pochybeniam vo vykonaní dokazovania a k vypočutiu relevantného svedka bez poučenia o práve odoprieť výpoveď a pod. Nevidel žiadny rozumný alebo logický dôvod pre vypočutie Mgr. Hurtukovej na poslednom pojednávaní pred vynesením rozsudku, a to aj z toho dôvodu, že už mala možnosť oboznámiť sa s dôkazmi a inými výpoveďami. Obdobne nesprávne postupoval prvoinštančný súd, keď vypočul predsedu odborovej organizácie až dňa 11.9.2020. Pre správne posúdenie otázky, či z jeho strany došlo alebo nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny bolo potrebné vyriešiť, či vedúca oddelenia prevádzky a investícií G. M. bola jeho priamou nariadenou a či žalovaná voči nemu riadne plnila svoje povinnosti podľa § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Pokiaľ bol úkonom rektorky neprávoplatne dňa 22.6.2017 odvolaný z funkcie, takýto úkon nemôže vyvolať právne účinky a malo by platiť, že je naďalej vedúcim oddelenia prevádzky a investícií. Aj podľa R42/1982 zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať len také pracovné úkony, ktoré spadajú do rámca dohodnutého druhu práce. Pokiaľ zamestnanec odmietne vykonávať iné pracovné úlohy, nejde u neho o porušenie pracovnej disciplíny. Vytkol prvoinštančnému súdu aj nevykonanie navrhnutých dôkazov potrebných na zistenie rozhodujúcich skutočností, keď neboli vykonané viaceré dôkazy navrhnuté žalovanou a ďalšie dôkazy neboli vykonané procesne predpísaným spôsobom. Opäť upozornil, že súdu nebola predložená zápisnica o prerokovaní jeho výpovede zo dňa 16.3.2018 a nebol vykonaný ani dôkaz pracovným poriadkom zo dňa 26.11.2013. Obdobne nebol vykonaný ani organizačný poriadok zo dňa 8.12.2015 a ďalšie ním konkretizované dôkazy, čo malo vplyv na správne zistenie skutkového stavu. Poukázal na postup, ktorý musí súd dodržať pri hodnotení vykonaných dôkazov a ktorý súd prvej inštancie nenaplnil. Znovu vytkol nevykonanie predbežného prejednania sporu konajúcim súdom a neustálenie nesporných skutočností. Bol toho názoru, že G. M. do funkcie vedúcej oddelenia bola ustanovená neplatne, nemohla sa stať vedúcou oddelenia a na túto skutočnosť bol súd povinný prihliadať ex offico. Mgr. Hurtuková mu preto nemohla ani ukladať pracovné úlohy a ich neplnením nemohlo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny. Upozornil, že na základe dohody, ktorá vlastne ani nebola uzavretá, bol zaradený ako odborný zamestnanec, čo nie je dohodnutý druh práce, ale len označenie funkcie a zo žiadneho dôkazu nevyplýva, že mal dohodnutý druh práce a tento vykonávať na oddelení prevádzky a investícií, ako ani to, že jeho priamou nariadenou mala byť Mgr. Hurtuková. Nedošlo ani k správnej aplikácii príslušnej právnej normy a obsah správnej právnej normy bol nesprávne interpretovaný. Popísal príslušné ustanovenia, na podklade ktorých mal súd prvej inštancie posúdiť platnosť jeho odvolania z funkcie vedúceho oddelenia a v zmysle § 42 ods. 1 Zákonníka práce mala byť preskúmaná aj dohoda o zmene pracovných podmienok. Pritom bolo potrebné použiť výkladové pravidlo v zmysle čl. 2 vety druhej Základných zásad Zákonníka práce, a to s ohľadom na dobré mravy. Nesprávne bola posúdená aj otázka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Pritom povinnosťou žalovanej bolo preukázanie splnenia podmienok vyžadovaných § 74 Zákonníka práce. Opätovne poukázal na nedostatky prejavované vo výpovedi predsedu Rady ZO OZ. Upriamil pozornosť aj na to, ako posúdil dohodu o zmene pracovných podmienok zo dňa 22.6.2017 Inšpektorát práce Košice. Trval na názore o legitímnom dôvode odmietnutia plniť príkazy a pokyny zamestnávateľa, a to s odkazom aj na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1MCdo/13/2009. Mal za to, že úkonmi žalovanej bol prenasledovaný a postihovaný za to, že podal na iného zamestnanca (svojich nadriadených) a zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Podľa neho práve s podaním sťažností a podnetov bol nezákonne odvolaný z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií a spornou dohodou bol prevedený na neurčitú funkciu bez pracovnej náplne a bez určenia organizačnej jednotky, či nadriadeného, kde mal pracovať. Bol tak na neho vytváraný psychický tlak s cieľom ho zlomiť a zbaviť sa ho „dobrovoľným odchodom“. Nesúhlasil ani s priznaním trov konania v prospech žalovanej zo žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ konajúci súd zamietol právne nezmyselnú a neakceptovateľnú žalobu žalovanej, mala by táto znášať následky neúspechu vo forme úhrady trov konania.

5. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhla napadnuté výroky ako vecne správne potvrdiť. V súvislosti s námietkami žalobcu o porušení jeho práv s poukazom na jej vyjadrenie zo dňa 27.5.2021 uviedla, že jej podanie neobsahovalo žiadne nové skutočnosti, skutkové tvrdenia ani nové dôkazné návrhy v právnej veci, ale išlo iba o zosumarizovanie priebehu konania. Žalobca pritom mal objektívnu a reálnu možnosť v priebehu celého pojednávania konaného dňa 28.5.2021 oboznámiť sa s obsahom tohto vyjadrenia a zaujať k nemu stanovisko. Takisto žalobca mal možnosť na tomto pojednávaní navrhnúť jeho odročenie za účelom dôkladného preštudovania predloženého vyjadrenia, avšak takýto návrh urobený nebol. Mala za to, že v súdnom konaní boli rešpektované a dodržané všetky základné princípy, na ktorých je postavený civilný proces. Zaoberala sa výkladom pojmu odňatia možnosti konať pred súdom a bola toho názoru, že žalobca v odvolaní ani reálne neuviedol žiadne nesprávne procesné postupy súdu prvej inštancie, ktorými by mu bolo znemožnené uskutočňovať jemu patriace procesné práva. Predbežné prejednanie sporu je konštruované iba ako fakultatívna fáza sporu, ktorú súd môže ale zároveň nemusí nariadiť. Obsiahlo citovala z výzvy konajúceho súdu zo dňa 18.2.2021, na ktorú žalobca reagoval podaním z 22.2.2021 a mal tak možnosť a dostatočný časový priestor uviesť ďalšie skutkové tvrdenia a predložiť ďalšie dôkazné návrhy. S odkazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a Ústavný súd Slovenskej republiky mala za to, že pri výkone spravodlivosti súd ani nesmie byť obmedzovaný tak pôvodnými predbežnými závermi o skutkovej stránke veci ako ani prípadným vlastným predbežným právnym posúdením a ak by aj súd prvej inštancie striktné nedodrжал postup v zmysle príslušných ustanovení CSP (hoci podľa nej postup dodržaný bol), nič by to nezmenilo na priebehu ani na výsledku sporu. Nesúhlasila ani s námietkami žalobcu o porušení povinnosti podľa § 309, § 311, § 312 CSP, resp. § 318, § 319 a § 320 CSP, keď ani z podaného odvolania, či zo súdneho spisu jej nie je známe, akým spôsobom, resp. postupom sa mal údajne konajúci súd dopustiť porušenia týchto ustanovení CSP. Trvala na tom, že riadne a včas ako aj účinne poprela skutkové tvrdenia žalobcu, uviedla vlastné tvrdenia o sporných skutkových okolnostiach a na preukázanie svojich tvrdení označila a predložila potrebné dôkazné návrhy. Žiadne opodstatnenie tak nemajú tvrdenia žalobcu, že konajúci súd mu ako slabšej strane neumožnil realizovať jeho práva. Nesúhlasila s názorom, že súd prvej inštancie sa nezaoberal otázkou zákonnosti, resp. platnosti odvolania žalobcu z funkcie vedúceho oddelenia, keď podľa jej názoru nepochybné a jednoznačne preukázala, že odvolanie bolo zrealizované riadne, platne a zákonne. S poukazom na príslušnú zákonnú úpravu a organizačný poriadok mala za to, že bola oprávnená jednostranne odvolať žalobcu z funkcie vedúceho a odvolanie spĺňalo všetky atribúty platného právneho úkonu. Dôvodom odvolania boli preukázateľné problémy pri činnosti a fungovaní oddelenia vyplývajúce z nevhodného spôsobu riadenia oddelenia žalobcom. Ak by aj odvolanie žalobcu z funkcie platné nebolo, účastníci konania uzatvorili platne a účinne dohodu o zmene pracovných podmienok, na základe ktorej bolo s účinnosťou od 23.6.2017 dohodnuté pracovné zaradenie žalobcu ako odborného zamestnanca. Pre účely tohto súdneho konania bolo relevantné iba posúdenie platnosti a účinnosti dohody o zmene pracovných podmienok a touto otázkou sa konajúci súd náležite zaoberal. Výkonom funkcie vedúcej oddelenia bola poverená G. M., o čom žalobca mal nepochybniteľnú vedomosť, čo je preukázané aj listinnými dôkazmi, svedeckými výpoveďami, na ktoré poukázala. Počas trvania pracovného pomeru navyše žalobca skutočnosť, že G. M. bola jeho priamou nadriadenou nikdy nepochyboval. Nesúhlasila s názorom o nevykonaní dokazovania oboznámením sa s kolektívnou zmluvou, pracovným poriadkom a organizačným poriadkom, keďže s týmito sa súd zaoberal. Upozornila, že otázkou splnenia podmienky platného prerokovania výpovede vopred so zástupcami zamestnancov podľa § 74 vety prvej Zákonníka práce sa konajúci súd zaoberal od samého začiatku súdneho konania.

6. Trvala na tom, že k výpovedi z pracovného pomeru došlo až dňa 19.3.2018 po tom, čo jej bolo doručené písomné oznámenie Rady ZO OZ o prerokovaní výpovede podpísané predsedom rady ako jej štatutárom. Tieto skutočnosti boli preukázané aj listinnými dokumentami a následne ich potvrdili aj vypočutí svedkovia. Na podporu názoru o naplnení všetkých podmienok platnosti výpovede citovala vybrané časti rozhodnutí všeobecných súdov Slovenskej republiky, ako aj Vrchného súdu v Prahe. Podľa jej názoru v priebehu konania nedošlo k žiadnym procesným pochybeniam zo strany prvoinštančného súdu, a to ani pri realizácii mandukačnej povinnosti, pochybení vo vykonávaní dokazovania, či vypočutí svedkov. Nesúhlasila ani s tvrdeniami o nevykonaní dôkazov ňou navrhnutých, keďže tieto boli vykonané priamo na pojednávaniach, tak ako to vyplýva zo zápisníc. Súd prvej inštancie nepochybné dospel k správnym skutkovým zisteniam a vec aj správne právne posúdil. Stotožnila sa s hodnotením platnosti dohody o zmene pracovných podmienok tak, ako výklad vyčerpávajúco podal prvoinštančný súd na strane 28-30 rozhodnutia. Dohoda obsahovala všetky podstatné náležitosti stanovené v § 43 ods. 1 Zákonníka práce a bola platná a úplná. Svedkyňa H. N. podrobne popísala priebeh podpisu dohody a presvedčivo potvrdila, že túto žalobca podpísal slobodne a bez nátlaku a boli mu vysvetlené jej

právne následky. Námietky žalobcu týkajúce sa jeho údajného prenasledovania, či postihovania, ako aj šikanózneho zneužitia práv považovala za nedôvodné, neopodstatnené a nepreukázané. Skončenie pracovného pomeru malo objektívny charakter a nebolo založené na žiadnych diskriminačných pohnútkach alebo dôvodoch. Správne bolo rozhodnuté aj o trovách konania a pri zamietnutí žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nepochybne vo veci bola úspešná. Jediným dôvodom pre podanie vzájomnej žaloby bolo reagovať na žalobu pôvodnú, čo malo vplyv aj na rozhodnutie o trovách.

7. Žalobca v stanovisku k vyjadreniu žalovanej zo dňa 16.9.2021 trval na podanom odvolaní a navrhol rozsudok v napadnutej časti zmeniť, resp. zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Podrobne popísal porušovanie procesných práv zo strany prvoinštančného súdu a nevyužitie príslušných ustanovení Civilného sporového poriadku. Podľa jeho názoru súd mal hneď na začiatku konania v prvom rade skúmať dodržanie obsahových a formálnych náležitostí preskúmaného úkonu, ako aj splnenie zákonom požadovanej hmotnoprávnej podmienky platnosti úkonu podľa § 74 Zákonníka práce, čo neurobil, ale hneď sa pustil do dokazovania skutku, ktorý mal byť dôvodom ukončenia jeho pracovného pomeru. Opätovne vytkol nepredloženie zápisnice o rokovaní odborového orgánu zo dňa 16.3.2018. Namietal znovu aj nenariadenie predbežného prejednanie sporu, ako aj porušenie jeho práv na posledných realizovaných pojednávaniach. Súd mal tiež uviesť svoje predbežné právne posúdenie veci, čo nevykonala, hoci sa jednalo o spor s ochranou slabšej strany. Mimo toho civilný proces prostredníctvom ustanovení o zákonnej a sudcovskej koncentrácii tiež vyrovnáva prirodzenú hmotnoprávnú nerovnosť medzi stranami individuálneho pracovnoprávneho sporu. Trval aj na námiatke nevykonania relevantných dôkazov na preukázanie skutkových tvrdení, čo malo vplyv aj na nesprávne právne posúdenie veci. Vykonané dôkazy neboli hodnotené procesne predpísaným spôsobom a chybne realizované a posúdené dôkazy aj konkretizoval. Zotrval na tom, že pri nezákonnom odvolaní z funkcie vedúceho odboru v rozpore s kogentnými ustanoveniami všeobecne záväzného predpisu takýto právny úkon je absolútne neplatným od začiatku a nevyvoláva právne účinky. Pokiaľ následne žalovaná do funkcie vymenovala G. M., aj tento úkon je neplatným, na čo bolo nutné prihliadať ex offa a tak G. M. mu nemohla ukladať ani pracovné úlohy. Nesprávne bola posúdená aj dohoda o zmene pracovných podmienok, čo v konkrétnostiach špecifikoval.

8. Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 20. októbra 2022 sp. zn. 3CoPr/8/2021 potvrdil prvostupňový rozsudok v časti, v ktorej žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola zamietnutá a o trovách konania zo žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zo vzájomnej žaloby a žalovanej priznal náhradu odvolacích trov. Poukázal na ustanovenie § 387 ods. 2 CSP a uviedol, že sa stotožňuje so správnymi skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie a s odôvodnením napadnutého rozsudku, na ktoré v celom rozsahu poukazuje. V ďalšom reagoval na odvolacie námietky žalobcu. Pokiaľ žalobca namietal, že prvostupňový súd riešil sporné otázky v konečnom dôsledku až na poslednom pojednávaní pred vynesením rozsudku uviedol, že žalobca počas takmer trojročného konania pred súdom prvej inštancie mal vytvorený dostatočný priestor na realizáciu jemu prislúchajúcich práv vrátane možnosti navrhovať dôkazy, prednášať svoje návrhy a vyjadrovať sa k podaniam a argumentom protistrany a k vykonaným dôkazom. Jadrom odvolacej argumentácie žalobcu bol jeho názor, že bol neplatne odvolaný z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií, v dôsledku čoho nespadal do skupiny osôb priamo podliehajúcej v prvej riadiacej línii štatutárovi, t.j. rektorky, keďže podliehal riadiacej pôsobnosti kvestora a nová vedúca oddelenia prevádzky a investícií (ako nezákonne vymenovaná) mu nemohla dávať pracovné úlohy, čo malo mať vplyv i na skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou. V tejto súvislosti odvolací súd najskôr uviedol, že táto otázka už bola riešená v inom spore a rozsudkom odvolacieho súdu z 21. septembra 2022 sp. zn. 11CoPr/13/2020 bola zamietnutá žaloba o určenie, že žalovaná nemala právo odvolať žalobcu z funkcie vedúceho oddelenia. Predovšetkým však uviedol, že aj bez predbežného právneho posúdenia platnosti, či neplatnosti odvolania z funkcie pre ďalšie pôsobenie žalobcu u žalovanej po 22. júna 2017 bola podstatná a určujúca dohoda o zmene pracovných podmienok, ktorú žalobca po prevzatí odvolania z funkcie dňa 22. júna 2017 podpísal a ktorá obsahovala s účinnosťou od 23. júna 2017 jeho zmenené pracovné zaradenie na funkciu odborný zamestnanec. Žalobca akceptoval pracovné zaradenie do funkcie odborného zamestnanca, s čím súvisel i obsah jeho pracovnej činnosti a povinnosť podriaďiť sa pokynom vedúceho zamestnanca (nadriadených). Išlo pritom o pracovné zaradenie totožné s tým, aké mal žalobca dohodnuté už v pracovnej zmluve z 30. decembra 2014, s totožným miestom výkonu práce a tak nemohol mať vážnejšie pochybnosti o charaktere požadovanej pracovnej činnosti, či vzťahoch subordinácie na pracovisku. Žalobca akceptoval podpisom dohody o zmene jeho pracovného zaradenia svoju novú pozíciu a neprislúchalo mu spochybňovať výber novej vedúcej oddelenia. V prebiehajúcom

konaní nebola preukázaná neplatnosť dohody o zmene pracovných podmienok z 22. júna 2017. Pokiaľ zamestnanec porušuje (ignoruje) pokyny zamestnávateľa, zvlášť napriek písomným upozorneniam, jeho konanie môže (musí) byť hodnotené ako porušovanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa na ním vykonávanú prácu. Akýkoľvek legálny (zákonný) pokyn zamestnávateľa na vykonanie činnosti, ktorá je podraditeľná pod dojednaný druh práce, musí zamestnanec splniť, uzavrel odvolací súd. Žalobca tiež vytkol prvoinštančnému súdu, že nedostatočne skúmal splnenie podmienky platného prerokovania jeho výpovede vopred so zástupcami zamestnancov podľa § 74 vety prvej ZP v spojení s § 237 ZP. V tejto súvislosti odvolací súd najskôr uviedol, že s touto otázkou sa prvostupňový súd správne a príliehavo vysporiadal (v bodoch 69. - 72. odôvodnenia rozhodnutia) vychádzajúc z toho, že prerokovanie v zmysle § 237 ZP je výmenou názorov - dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, keď formu prerokovania zákon neupravuje. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu má obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala uplynúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/140/2010). Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede vyplývajúca z § 74 ZP je pritom splnená, ak odborový orgán prerokuje výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejavil vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 ZP s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedeným, je neplatná. Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa ku skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť toto rozhodnutie zmeniť, preto sa podľa § 74 ZP za prerokovanie považuje, aj keď k nemu vôbec nedošlo (v uvedenej lehote - k tomu viď rozsudok Najvyššieho súdu SR 2MCdo/21/2009 z 30. marca 2010). Ďalej odvolací súd uviedol, že z listinných dôkazov bolo zrejmé, že zamestnávateľ listom zo 14. marca 2018 (č. I. 269 súdneho spisu) požiadal predsedu OZ PŠaV UVLF v Košiciach o prerokovanie výpovede žalobcu. Listom zo 16. marca 2018 Rada základnej organizácie odborového zväzu v zastúpení jej predsedom K. O. P., J., oznámila žalovanej, že dňa 16. marca 2018 prerokovala výpoveď zamestnávateľa pre zamestnanca E.. H. M. pre opätovné, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (viď list na č. I. 162 súdneho spisu). Z výpovedí svedkov JUDr. W. F. a predovšetkým z výpovede prof. X. N., CSc., ako aj z listinných dôkazov (hlavne zo zápisnice zo zasadnutia Rady ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach zo dňa 23. júna 2015) vyplynulo, akým spôsobom Rada základnej organizácie fungovala a rozhodovala a aké boli kompetencie predsedu rady prof. R. X. N., CSc., ktoré skutočnosť zamestnávateľ ovplyvniť nemohol, pričom z nich nemožno vyvodiť nenaplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Zamestnávateľ v čase dania výpovede disponoval odpoveďou odborovej organizácie zo dňa 16. marca 2018 a systém jej vnútorného fungovania a rozhodovania poznať nemohol a nemusel. Žalobca v odvolaní ďalej namietal, že postup zamestnávateľa voči nemu bol šikanóznym zneužitím práva majúcim aj znaky diskriminácie. Odvolací súd k uvedenej námietke uviedol, že okolnosti prejednávanej veci a vykonané dôkazy neumožňujú dospieť k záveru, aby postup zamestnávateľa voči žalobcovi vo svetle dobrých mravom vykazoval znaky zneužitia práva, či nepoctivého prístupu. Rozhodnutie zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ak sú na to splnené predpoklady, nemožno bez ďalšieho považovať za diskriminačné. K takému záveru musia viesť ešte aj ďalšie okolnosti, ktoré vyvolávajú dôvodné (dôvodmi podložené) podozrenie, že v danom prípade bolo konanie zamestnávateľa vedené diskriminujúcimi motívmi. Takéto motívy v prejednávanej veci preukázané neboli. Dôvodom výpovede bolo nerešpektovanie pokynov žalobcovi vykonať kontrolu posluchárni, resp. kontrolu oplotenia, na ktorých ťažko nájsť znaky šikany, či zlého úmyslu zo strany zamestnávateľa. Správne súd prvej inštancie rozhodol aj o trovách konania, priznajúc úspešnej žalovanej strane nárok na ich náhradu v rozsahu 100%. Zákonné a spravodlivé sa javí i rozhodnutie o trovách zo vzájomnej žaloby žalovanej, ktorá ňou navrhla vysloviť, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca naďalej zamestnávala, ktorý výrok však bol podmienený úspechom žalobcu pri určení neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru. Žalobca v primárnej časti sporu úspech nemal, preto sa konajúci súd možnosťou žalovanej ďalej ho zamestnávať ani nezaoberal a teda vo vzťahu k tomuto nároku stranám ani účelne trovy nevznikli. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

9. Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodil z § 420 písm. f/ CSP a § 421 ods. 1 písm. a/ a c/ CSP. Podstata dovolacích výhrad žalobcu obsiahnutých na 26 stranách jeho podania spočívala v tom, že nižšie súdy nesprávne na vec interpretovali ustanovenie

§ 74 v spojení s § 237 ods. 1 ZP, ako aj to, že nižšie súdy predbežne neposúdili jeho odvolania z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií, ktoré predchádzalo posudzovanej výpovedi z 19. marca 2018 a ktoré odvolanie z funkcie považoval žalobca za neplatné. V ďalšom uviedol, že príslušným odborovým orgánom nie je predseda odborovej organizácie, ale výbor odborovej organizácie, ktorý v zmysle stanov odborovej organizácie koná, že súdu nebola predložená zápisnica zo zasadnutia odborového orgánu zo dňa 16. marca 2018, ktorý dôkaz navrhla samotná žalovaná, poukázal na dovolacie rozhodnutia 4Cdo/160/2012, 1Cdo/72/2006, 1MCdo2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010. Ďalej uviedol, že k prerokovaniu výpovede odborovým orgánom malo dôjsť až 20. marca 2018, čo jasne nasvedčuje nesplneniu zákonom vyžadovanej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v § 74 ZP, nakoľko výpoveď z pracovného pomeru bola preukázateľne žalobcovi doručená už 19. marca 2018, že za prerokovanie v zmysle § 74 a § 237 ods. 1 ZP, nemožno označiť stretnutie jedného či dvoch členov odborovej organizácie, resp. jej predsedu s vedením (ku ktorému ani nedošlo), že nižšie súdy umožnili žalovanej predkladať v konaní vždy iné tvrdenia týkajúce sa najmä splnenia hmotnoprávnej podmienky vyžadovanej § 74 ZP v spojení s § 237 ods. 1 ZP, že po odvolaní z funkcie nebol dohodnutý druh práce, že otázka jeho odvolania z funkcie bola zásadná pre posúdenie toho, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Z hľadiska nesprávneho procesného postupu vytýkal odvolaciemu súdu, že nepostupoval v súlade s ust. o osobitných druhoch konania a sporov s ochranou slabšej strany, t. j. ust. o individuálnych pracovnoprávných sporoch, slabšou stranou sporu v danom prípade bol zamestnanec, že nenariadil odvolacie pojednávanie, že prvostupňový súd nevykonal dôkaz (nevyžiadal si zápisnicu zo 16. marca 2018). Namietal tiež rozhodnutie o trovách konania, kde v prípade vzájomnej žaloby mal žalobca plný úspech. V závere žalobca navrhol, aby dovolací súd odložil vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia, nakoľko sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa, alebo odložil jeho právoplatnosť, keďže na prvostupňovom súde prebieha viacero súdnych konaní, z ktorých niektoré sú prerušené do právoplatného ukončenia dovolaním napadnutého sporu. V prípade, že súd neodloží vykonateľnosť dovolaním napadnutého rozsudku, popr. neodloží jeho právoplatnosť, hrozí, že dôjde k premlčaniu uplatnených nárokov žalobcu v uvedených konaniach. Zároveň navrhol, aby dovolací súd zrušil napadnuté odvolacie rozhodnutie a vec mu vrátil na ďalšie konanie resp. aby zmenil napadnuté rozhodnutie a vyhovel žalobe a priznal mu náhradu trov konania.

10. Najvyšší súd SR uznesením 7CdoPr/11/2023-943 z 31.10.2023 zrušil rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 20. októbra 2022 sp. zn. 3CoPr/8/2021 a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

11. Poukázal na to, že žalobca v priebehu súdneho konania, odvolania i dovolania tvrdil, že príslušným odborovým orgánom u žalovanej nebol predseda odborovej organizácie, ale výbor odborovej organizácie, ktorý v zmysle stanov odborovej organizácie koná, že súdu nebola predložená zápisnica zo zasadnutia odborového orgánu zo dňa 16. marca 2018, ktorý dôkaz navrhla samotná žalovaná, že k prerokovaniu výpovede odborovým orgánom fakticky došlo až 20. marca 2018, čo jasne nasvedčuje nesplneniu zákonom vyžadovanej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v § 74 ZP, nakoľko výpoveď z pracovného pomeru bola preukázateľne žalobcovi doručená už 19. marca 2018, že za prerokovanie v zmysle § 74 a § 237 ods. 1 ZP, nemožno označiť stretnutie jedného či dvoch členov odborovej organizácie, resp. jej predsedu s vedením (ku ktorému ani nedošlo), že nižšie súdy umožnili žalovanej predkladať v konaní vždy iné tvrdenia týkajúce sa najmä splnenia hmotnoprávnej podmienky vyžadovanej § 74 ZP v spojení s § 237 ods. 1 ZP (bod 3. a č. I. 671 až 699 súdneho spisu). Dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu nespĺňa kritéria pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 393 ods. 2 CSP v spojení s § 220 ods. 2 CSP, keďže je nedostatočne odôvodnené, resp. nepreskúmateľné a prijatý záver, že výpoveď žalovanej z 19.3.2018 bola riadne a včas prerokovaná so zástupcami zamestnancov, je predčasný. Citoval skutkové závery vyplývajúce z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie z 28.5.2021 (body 16. až 18., 29., 31. a 72. odôvodnenia prvostupňového rozsudku), ako aj právne závery prvoinštančného súdu, ktoré prevzal i odvolací súd, ktorý v súvislosti s tým, ako Rada základnej organizácie fungovala a rozhodovala a aké kompetencie boli predsedu Rady zvýraznil, že uvedené „skutočnosti zamestnávateľ ovplyvniť nemohol, pričom z nich nemožno vyvodiť nenaplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Zamestnávateľ v čase dania výpovede disponoval odpoveďou odborovej organizácie zo dňa 16.3.2018 a systém jej vnútorného fungovania a rozhodovania poznať nemohol a nemusel" (body 17., 18., 28. až 32. odôvodnenia odvolacieho rozsudku).

12. Najvyšší súd v okolnostiach danej veci prístup odvolacieho súdu k posudzovaniu obsahu prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, ktoré vyústilo do oznámenia predsedu rady ZO zo

16. marca 2018 považoval za neprimerane formalistický a odporujúci účel a významu ust. § 74 Zákonníka práce, keď nepovšimnutými zostali otázky, ktoré nepochybne súviseli s obsahom prerokovania výpovede a ktoré v ich rozpornej podobe bez ďalšieho odprezentovali aj nižšie súdy, avšak ich nijako nevyhodnotili. Uviedol, že účasť zamestnancov pri skončení pracovného pomeru má predovšetkým sociálny charakter a je výrazom ochrany zamestnanca (nie zamestnávateľa) a s poukazom na konkretizovanú judikatúru uviedol, že zákon síce nestanovuje formu prerokovania výpovede, musí byť však preukázané, že došlo k reálnemu prerokovaniu, pričom obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti. Mal za to, že ak zamestnanec, ktorý nesúhlasí s podanou výpoveďou v konaní namieta, že nedošlo k splneniu povinnosti uvedenej v § 74 Zákonníka práce a zamestnávateľ tvrdí, že k jej splneniu došlo, súd musí ustáliť, či k reálnemu prerokovaniu výpovede došlo alebo nie.

13. Krajský súd v Košiciach po vrátení veci ako odvolací súd spor prejednal opätovne na základe podaného odvolania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania. Berúc do úvahy znenie § 455 CSP a právny názor dovolacieho súdu vyjadrený v jeho uznesení z 31.10.2023, po konštatovaní, že odvolanie bolo podané oprávnenou osobou a včas preskúmal napadnuté výroky rozsudku v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 a § 380 CSP a dospel k záveru, že aj postupom súdu prvej inštancie došlo k zásahu do práva žalobcu na spravodlivý proces, keď (ani) tento nedal odpovede na všetky námietky žalobcu spochybňujúceho platnosť jemu danej výpovede z pracovného pomeru, keď časť otázok súvisiacich s obsahom prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce nebola zodpovedaná. Hoci z ústavnoprávneho hľadiska súdne konanie nie je povinne dvojinštančné, s výnimkou trestných vecí, keďže ani podľa článku VI. Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd samotné právo na odvolanie na súde vyššej inštancie negarantuje dvojinštančnosť, je dvojinštančné konanie spravidla využívané (okrem obmedzení vyplývajúcich z dikcie § 390 CSP), keď umožňuje dosiahnuť čo najkomplexnejšie a najúplnejšie vyriešenie spornej veci pri garantovaní ochrany práv oboch sporových strán.

14. Predmetom odvolania boli výroky II., IV. a V. rozsudku súdu prvej inštancie a výroky označené I. a III. tak neboli predmetom odvolacieho prieskumu.

15. Žalobca podal odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP.

16. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený v prípade ak dôjde k vadám konania alebo aj vadám rozhodnutia v dôsledku ktorých súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva, v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tento odvolací dôvod je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv a nie hmotnoprávných nárokov strán. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo. Ak sa spor na základe prihladenia na prípadné skutkové a právne osobitosti prípadu rozhodne inak, každý má právo na dôkladné a presvedčivé odôvodnenie tohto odklonu. Podľa čl. 46 Ústavy SR sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde. Podľa čl. 48 Ústavy SR má každý právo, aby sa jeho vec verejne prerokovala bez zbytočných prieťahov a v jeho prítomnosti a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým vykonávaným dôkazom. Pod odňatím možnosti konať pred súdom treba vo všeobecnosti rozumieť taký procesný postup súdu, v dôsledku ktorého účastník nemôže uplatniť konkrétne procesné práva priznané mu Občianskym súdnym poriadkom za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany jeho práv a právom chránených záujmov. Podľa ustálenej súdnej praxe k odňatiu možnosti konať pred súdom môže dôjsť najmä procesným postupom súdu, ktorý rozhodnutiu predchádza. Zároveň podľa ustálenej súdnej praxe k odňatiu možnosti konať pred súdom, môže dôjsť nielen procesným postupom súdu tak ako je to vyššie uvedené, ale aj rozhodnutím samotným a to v prípade, ak rozsudok je nepreskúmateľný pre nezrozumiteľnosť a nedostatok dôvodov.

17. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d/ CSP dopadá na akékoľvek pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie je subsumovateľné pod ostatné odvolacie dôvody, t.j. vadami konania podľa § 365 ods. 1 písm. d/ CSP sú iné vady, ktoré mohli mať vplyv na výrok rozhodnutia ,s výnimkou tých, ktoré sú uvedené v § 365 ods. 1 písm. a/, b/, c/ CSP.

18. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP je v súdnej praxi daný vtedy, ak súd prvej inštancie neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonával navrhnutý dôkaz potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností, k čomu je potrebné uviesť, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy účastníkmi konania, najmä súd nevykoná dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a nevykoná ani dôkazy nadbytočné, t.j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré boli už preukázané iným spôsobom alebo založené na zhodnom tvrdení účastníkov. Neúplné zistenie skutkového stavu je odvolacím dôvodom len za predpokladu, že príčinou neúplných skutkových zistení bola okolnosť, že súd prvého stupňa nevykonával účastníkom navrhnutý dôkaz spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť. Iba samotná okolnosť, že nevykonával dôkazy účastníkmi navrhnuté, nemôže byť v spore spôsobilým odvolacím dôvodom. Zároveň musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie.

19. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je daný v prípade nesprávneho postupu súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov vykonaného dokazovania, teda v prípade, ak súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplynuli alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne nevyšli počas konania nijak inak najavo. Môže sa jednať aj o prípad, keď súd neprihliadol na skutočnosti, ktoré boli preukázané alebo vyšli počas konania najavo inak. O nesprávne skutkové zistenie môže ísť aj v prípade, ak dôjde k logickému rozporu v hodnotení dôkazov, t.j. skutočnosti, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov alebo vyšli v konaní najavo inak súd vyhodnotil tak, že to vyvolávalo logický rozpor. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 ods. 1, 2 CSP alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, 193 a 205 CSP, pričom sa jedná o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke.

20. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav, t. zn. vyvodzuje zo skutkového zistenia aké práva a povinnosti majú strany sporu podľa príslušného právneho predpisu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie), pričom o mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť alebo aplikoval správny predpis, ale nesprávne ho vyložil, príp. ho na daný skutkový stav inak nesprávne aplikoval.

21. Žalobca vytkol súdu prvej inštancie, že namiesto predbežného prejednania sporu (§ 168 ods. 1, § 171 ods. 1 CSP) zisťoval a riešil sporné otázky v konečnom dôsledku až na poslednom pojednávaní pred vynesení rozsudku.

22. Účelom prezentovania predbežného právneho posúdenia veci zo strany konajúceho súdu je zamerať procesnú aktivitu strán na skutočnosti, ktoré sú podľa názoru súdu sporné a umožniť tak stranám predvídať rozhodnutie súdu. Cieľom tohto inštitútu (okrem iného § 181 ods. 2 CSP) je teda aj zrýchliť a zjednodušiť konanie tak, aby neboli vykonávané nadbytočné dôkazy, ktoré súd nepokladá za podstatné. Použitie uvedených ustanovení však nelimituje strany sporu pri uplatňovaní ich procesných práv. Žalobca počas takmer trojročného konania pred súdom prvej inštancie mal vytvorený dostatočný priestor na realizáciu jemu prislúchajúcich práv vrátane možnosti navrhovať dôkazy, prednášať svoje návrhy a vyjadrovať sa k podaniam a argumentom protistrany a k vykonaným dôkazom.

23. Žalobca vytkol prvoinštančnému súdu i postup, pri ktorom mu bolo doručené podanie žalovanej z 27.5.2021, čím mali byť porušené jeho práva. Je pravdou, že vyjadrenie žalovanej z 27.5.2021 (na č.l. 584 a nasl. súdneho spisu) bolo žalobcovi doručené priamo na pojednávaní 28.5.2021. Obsahom podania je reakcia žalovanej na výpoveď svedka prof. RNDr. M. Toropilu, CSc., zhrnutie právnej argumentácie a poukaz na judikatúru všeobecných súdov Slovenskej republiky a Ústavného súdu Slovenskej republiky. Pojednávanie dňa 28.5.2021 prebiehalo od 8.30 hod do 10.30 hod. a podľa zápisnice o pojednávaní (na č.l. 600 - 609 súdneho spisu) žalobca nežiadal jeho odročenie za účelom detailnejšieho oboznámenia sa s podaním žalovanej z 27.5.2021. Podľa názoru odvolacieho súdu postupom súdu prvej inštancie nedošlo k takému zásahu do procesných práv žalobcu, aby bolo možné konštatovať porušenie jeho práva na spravodlivý proces. Pri výsluchu svedka prof. RNDr. M. Toropilu, CSc. na pojednávaní dňa 11.9.2020 bol žalobca i jeho právny zástupca osobne prítomný a mali možnosť

mu klásť otázky, čo aj využili. Inak vyjadrenie žalovanej z 27.5.2021 obsahovalo vo veľkej miere len argumentáciu už predtým použitú a žalobcovi známu.

24. Jadrom odvolacej argumentácie žalobcu bol jeho názor, že bol neplatne odvolaný z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií, v dôsledku čoho nespadal do skupiny osôb priamo podliehajúcej v prvej riadiacej línii štatutárovi, t.j. rektorky, keďže podliehal riadiacej pôsobnosti kvestora a nová vedúca oddelenia prevádzky a investícií (ako nezákonne vymenovaná) mu nemohla dávať pracovné úlohy, čo malo mať vplyv i na skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou.

25. Žalobca do funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií u žalovanej bol vymenovaný dňa 28.7.2015 na obdobie od 1.8.2015 do 31.7.2019 (viď rozhodnutie na č.l. 6 súdneho spisu). Z funkcie vedúceho oddelenia bol odvolaný dňom 22.6.2017 (viď rozhodnutie na č.l. 8 súdneho spisu). Žalobca sa v samostatnom konaní pred Okresným súdom Košice II pod sp.zn. 42Cpr/77/2017 domáhal okrem iného aj určenia, že žalovaná nemala právo ho odvolať z funkcie vedúceho oddelenia prevádzky a investícií úkonom z 22.6.2017. Súd prvej inštancie v tomto konaní rozsudkom zo 6.7.2020 v tejto časti jeho návrhu vyhovel, avšak Krajský súd v Košiciach rozhodujúci o odvolaní žalovanej v tejto časti rozsudok súdu prvej inštancie vo vyhovujúcom výroku zmenil a žalobu o určenie, že žalovaná nemala právo odvolať žalobcu z funkcie vedúceho oddelenia zamietol (táto skutočnosť je odvolaciemu súdu známa z úradnej činnosti) a to rozsudkom z 21.9.2022 pod sp. zn. 11CoPr/13/2020.

26. Zamestnávateľ môže dohodnutý obsah pracovnej zmluvy zmeniť len vtedy, ak sa na jeho zmene dohodne so zamestnancom (§ 54 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce). Podľa zaužívanej súdnej praxe zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať (s výnimkou prípadov uvedených v § 55 Zákonníka práce) iba také pracovné úkony, ktoré spadajú do rámca druhu dojednanej práce (funkcie). Zamestnanec má možnosť so zmenou podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve súhlasiť alebo nesúhlasiť. V prejednávanej veci žalobca po prevzatí odvolania z funkcie dňa 22.6.2017 podpísal mu predloženú dohodu o zmene pracovných podmienok, obsahujúcu s účinnosťou od 23.6.2017 jeho zmenené pracovné zaradenie na funkciu odborný zamestnanec.

27. Berúc do úvahy zásadu zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov, v priebehu trvania pracovného pomeru sa účastníci môžu kedykoľvek dohodnúť na zmene pracovných podmienok a pracovného pomeru. Žalobca teda spochybňoval zákonnosť jeho odvolania z pozície vedúceho oddelenia (aj cestou samostatnej žaloby), na druhej strane však podpísal dohodu o zmene pracovných podmienok zo dňa 22.6.2017 a z jeho strany nebolo preukázané, aby táto dohoda bola neplatná. Podľa názoru odvolacieho súdu ide o celkom podstatnú skutočnosť, keď aj bez predbežného právneho posúdenia platnosti, či neplatnosti odvolania z funkcie pre ďalšie pôsobenie žalobcu u žalovanej po 22.6.2017 bola podstatná a určujúca dohoda o zmene pracovných podmienok. Žalobca akceptoval pracovné zaradenie do funkcie odborného zamestnanca, s čím súvisel i obsah jeho pracovnej činnosti a povinnosť podriaďiť sa pokynom vedúceho zamestnanca (nadriadených). Išlo pritom o pracovné zaradenie totožné s tým, aké mal žalobca dohodnuté už v pracovnej zmluve z 30.12.2014 a s totožným miestom výkonu práce a tak nemohol mať vážnejšie pochybnosti o charaktere požadovanej pracovnej činnosti, či vzťahoch subordinácie na pracovisku. Odvolací súd má za to, že nemožno akceptovať postoj žalobcu, ktorý selektívne od odvolania z funkcie do skončenia pracovného pomeru by autonómne rozhodoval, ktoré úlohy ukladané mu novou vedúcou oddelenia prevádzky a investícií by plnil a ktoré by odmietal vykonávať, čo celkom zjavne malo potenciál narušiť systém fungovania žalovanej.

28. Jednou zo základných povinností zamestnanca je aj povinnosť plniť pokyny nadriadených v zmysle Zákonníka práce (§ 47 ods. 1 písm. d/, § 81 písm. a/). Zamestnanec nie je povinný splniť iba tie pokyny zamestnávateľa, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi, resp. tie pokyny, ktoré sú mimo medzí kompetencie zadávajúcej osoby. V konaní nebolo preukázané, aby pokyny, ktorých realizáciu žalobca odmietal a ktoré viedli ku jeho skončeniu pracovného pomeru boli z tejto kategórie. Žalobca akceptoval podpisom dohody o zmene jeho pracovného zaradenia svoju novú pozíciu a neprislúchalo mu spochybňovať výber novej vedúcej oddelenia. V prebiehajúcom konaní nebola preukázaná neplatnosť dohody o zmene pracovných podmienok z 22.6.2017. V konaní 42Cpr/77/2017 súd prvej inštancie rozsudkom žalobný návrh žalobcu o určenie, že dohoda zo dňa 22.6.2017 je neplatná zamietol a Krajský súd v Košiciach rozsudkom 11CoPr/13/2020 z 21.9.2022 rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti potvrdil, čo nemožno nechať bez povšimnutia.

29. Zamestnanec je zásadne povinný plniť pokyny vedúcich zamestnancov bez ohľadu na to, aké odborné stanovisko k nim zaujíma. Pokiaľ zamestnanec porušuje (ignoruje) pokyny zamestnávateľa, zvlášť napriek písomným upozorneniam, jeho konanie môže (musí) byť hodnotené ako porušovanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa na ním vykonávanú prácu. Akýkoľvek legálny (zákonný) pokyn zamestnávateľa na vykonanie činnosti, ktorá je podraditeľná pod dojednaný druh práce, musí zamestnanec splniť.

30. Žalobca tiež vytkol prvoinštančnému súdu, že nedostatočne skúmal splnenie podmienky platného prerokovania jeho výpovede vopred so zástupcami zamestnancov podľa § 74 vety prvej Zákonníka práce v spojení s § 237 Zákonníka práce.

31. Súd prvej inštancie sa s otázkou prerokovania výpovede žalobcu v odborovom orgáne vypořádaval v bodoch 69. až 72. odôvodnenia rozhodnutia, keď uviedol teoretické a praktické východiská (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3Cdo/192/2007 a rozhodnutie Vrchného soudu v Prahe sp. zn. 6Cdo/69/94) uplatňujúce sa pri posudzovaní účinkov prerokovania či neprerokovania výpovede v odborovom orgáne, odprezentoval zistené skutočnosti, avšak sporné otázky z nich vyplývajúce a majúce význam pre platnosť výpovede nijako nevyhodnotil, čo konštatoval vo svojom rozhodnutí Najvyšší súd SR 31.10.2023.

32. Najvyšší súd SR v tomto uznesení okrem iného uviedol: „Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru má predovšetkým sociálny charakter a je výrazom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca (nie zamestnávateľa). Splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa musí byť v zmysle ustanovenia § 74 ZP charakterizované najmenej dvomi skutočnosťami - k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov musí prísť vopred a súčasne obsah prerokovania (ak k nemu došlo) musí byť dostatočne určitý. Najvyšší súd v uznesení z 28. februára 2023 sp. zn. 9Cdo/158/2022 analyzoval viaceré dovolacie rozhodnutia (1Cdo/72/2006, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010, 2MCdo/21/2009, 3MCdo 14/2013, 5Cdo/17/2008) a pri sumarizácii tam uvedených právnych záverov týkajúcich sa interpretácie ustanovenia § 74 ZP vyslovil názor, že zákon síce nestanovuje formu prerokovania výpovede, musí byť však preukázané, že došlo k reálnemu prerokovaniu, pričom obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti. Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/17/2008 uviedol, že s požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 ZP takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná. Vo veci sp. zn. 5Cdo/140/2010 najvyšší súd tiež uviedol, že cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť). Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Vo veci sp. zn. 5Cdo/65/2020 najvyšší súd v súvislosti s prerokovaním výpovede formou per rollam prostredníctvom konferenčného telefonického rozhovoru prisvedčil správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 ZP pri telefonickom rozhovore, ktorá má za následok neplatnosť právneho úkonu, a to s dôrazom na § 61 ods. 2 ZP, podľa ktorého dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné dodatočne zameniť s iným dôvodom. Z výsledkov vykonaného dokazovania bolo totiž zrejmé, že členovia Kuratória sa z dôvodu prerokovania výpovede žalobcu nikdy nestretli, nemali k dispozícii listinu o výpovedi, ktorá mala byť predmetom prerokovania, a teda logicky mohli pri uskutočnenom konferenčnom telefonickom rozhovore vziať iba na vedomie zámer žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobcom, a nie jeho skončenie prerokovať. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval neplatnosťou, by bola len formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky“.

33. Vzhľadom na vyššie uvedené je preskúmané rozhodnutie súdu prvej inštancie nedostatočne odôvodnené, zasahujúce do práva na spravodlivý proces, kvôli čomu ho odvolací súd v napadnutej časti zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. V ňom po prípadnom doplnení dokazovania, ak toto stranami procesne účinne bude navrhnuté zodpovie otázky, či predseda Rady prerokoval výpoveď v dňoch 14. až 16. marca 2018 s členmi Rady telefonicky, o čom ich predseda

informoval, či ich oboznámil aj s obsahom výpovede a aký bol výsledok tohto prerokovania, resp., či prerokoval výpoveď (iba) predseda Rady na základe poverenia z 23. júna 2015, či bol k tomuto prerokovaniu skutočne oprávnený, resp., či k prerokovaniu výpovede došlo až 20. marca 2018, a teda jeden deň po podaní výpovede a vo veci opätovne rozhodne.

34. Hoci podľa častí rozhodnutí Najvyššieho súdu SR je akceptovaný aj výklad, že „je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov a zamestnávateľ, ktorý splnil svoju zákonnú povinnosť predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti“ (viď napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/131/2021 z 28.3.2023 či rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/92/2018 z 19.6.2019) je zrejmé, že v prejednávanej veci Najvyšší súd SR akcentuje menej formalistický výklad, čo je nevyhnutné rešpektovať.

35. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie i o trovách odvolacieho, ako aj dovolacieho konania.

36. Rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 vety druhej CSP).

### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 a nasl. CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). Uvedená povinnosť neplatí, ak je dovolateľ fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).