

## U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky **Ing. E. V.**, zastúpenej JUDr. E. S., proti odporcovi **S.**, IČO: X., zastúpenému JUDr. A. B.B., o **určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a iné**, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp.zn. 10Ct 15/2002, o dovolaní navrhovateľky proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 8. decembra 2009, sp.zn. 5 Co 454/2007, takto

### r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 8. decembra 2009, sp.zn. 5 Co 454/2007 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I rozsudkom zo 4. apríla 2005, č.k. 10 Ct 15/02-153 v spojení s opravným uznesením z 15. februára 2006, č.k. 10 Ct 15/02-171 určil, že výpoveď daná navrhovateľke listom odporcu z 25. januára 2002 a doručeným navrhovateľke 28. januára 2002 je neplatná a pracovný pomer trvá naďalej. Odporcu zaviazal zaplatiť navrhovateľke titulom náhrady mzdy sumu 228. 444,- Sk brutto (7. 582,95 €) a vo zvyšku návrh zamietol. Odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke trovy právneho zastúpenia v sume 57. 853,- Sk (1. 920,36 €) na adresu právnej zástupkyne navrhovateľky, do 15 dní. Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že odporca si dostatočným spôsobom nesplnil svoju ponukovú povinnosť voči navrhovateľke. Neponúkol jej voľné, vhodné miesta v rámci svojej organizačnej štruktúry tak, aby jedno z nich mohla navrhovateľka prijať vzhľadom na svoje vzdelanie, prax a mzdovú úroveň, ktorú dosahovala pri odvolaní z funkcie, respektíve pri zaradení do funkcie vedúcej finančného oddelenia, ktorú vykonávala od 1. apríla 1998 do 1. januára 1999. Pôvodne navrhovateľkou prijaté pracovné miesto by bolo vhodným pracovným miestom vzhľadom na jej vzdelanie a prax, avšak za splnenia povinnosti priznať navrhovateľke plat zodpovedajúci jej vzdelaniu, odbornej spôsobilosti,

v rozpätí mzdového poriadku odporcu, ktorý platil v rozhodnom čase. Súd prvého stupňa konštatoval, že ponúknutá výška platu nezodpovedala zaužívanej praxi odporcu pri zamestnávaní pracovníkov na odbornej úrovni navrhovateľky. Poukázal aj na tú skutočnosť, že navrhovateľka bola predsedníčkou odborového orgánu a v tejto súvislosti bol preto potrebný súhlas odborovej organizácie odporcu s ukončením pracovného pomeru medzi účastníkmi konania v zmysle § 59 Zákonníka práce, ktorý udelený nebol. Prvostupňový súd s poukazom na vykonané dokazovanie dospel k záveru, že v prejednávanej veci možno od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku naďalej zamestnával, keď zákonom stanoveným spôsobom nebola spochybnená činnosť odborovej organizácie odporcu. Preto návrhu na vyslovenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a určenie trvania pracovného pomeru vyhovel. S poukazom na ustanovenie § 61 ods. 1 Zákonníka práce priznal navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 1. júna 2002 do 31. decembra 2002 v celkovej sume 228 444 Sk, keď vychádzal z priemerného zárobku navrhovateľky za rozhodné obdobie v sume 38 074 Sk (1. 263,82 €) mesačne. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil § 142 ods. 3 O.s.p.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie odporcu rozsudkom z 15. marca 2007 sp.zn. 5 Co 137/06 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutých častiach zmenil a návrh zamietol. Dospel k záveru, že odporca postupoval v súlade s ustanoveniami § 65 ods. 2, 3 Zákonníka práce v spojení s § 46 ods.1 písm. c/ Zákonníka práce, keď naplnenie výpovedného dôvodu videl v tom, že navrhovateľka bola k 12. decembru 2001 odvolaná z funkcie ekonomickej riaditeľky a odmietla ponuku zamestnávateľa vykonávať prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii. Odporca si ako zamestnávateľ splnil tzv. ponukovú povinnosť, keď navrhovateľke ponúkol prechod na prácu pre ňu vhodnú, ktorá zodpovedala jej zdravotnému stavu, schopnostiam i kvalifikácii a táto bola dokonca ochotná na toto voľné miesto prejsť, avšak napokon ho odmietla z dôvodu, že neboli splnené ňou požadované mzdové nároky. To, akú mzdu jej zamestnávateľ ponúkol, považoval odvolací súd za nerozhodné. Navrhovateľke bolo v súlade s § 65 ods. 3 Zákonníka práce ponúknuté zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a rozhodnutie, či túto ponuku využije, bolo výlučne na nej. Keďže túto pracovnú príležitosť odmietla, bola dovŕšená podmienka uvedená v ustanovení § 46 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Pokiaľ išlo o účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru, odvolací súd považoval za správne na daný prípad aplikovať ustanovenie § 59 ods. 4 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce, t.j. že za daných okolností nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Odporcovi

nepriznal náhradu trov konania z dôvodu, že tento si nesplnil povinnosť uloženú v ustanovení § 151 ods. 1 O.s.p.

Najvyšší súd Slovenskej republiky na odvolanie navrhovateľky uznesením z 26. septembra 2007, sp.zn. 5 Cdo 192/2007 rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu, že konanie odvolacieho súdu bolo postihnuté inou vadou, majúcou za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). Iná vada, ktorou bolo postihnuté konanie pred odvolacím súdom spočívala v tom, že odvolací súd dospel k odlišným skutkovým zisteniam vedúcim k zamietnutiu návrhu v odvolaní napadnutej časti, avšak iba na základe prehodnotenia dôkazov vykonaných súdom prvého stupňa a bez toho, aby sám v potrebnom rozsahu zopakoval alebo doplnil dokazovanie v zmysle § 213 ods. 2 O.s.p. a zadovážil si tak rovnocenný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p.

Krajský súd v Bratislave po doplnení dokazovania rozsudkom (v poradí druhým) z 8. decembra 2009, sp.zn. 5 Co 454/2007, rozsudok súdu prvého stupňa v znení opravného uznesenia z 15. februára 2006, č.k. 10 Ct 15/02-171 v jeho napadnutých častiach zmenil tak, že návrh zamietol. Navrhovateľke uložil povinnosť zaplatiť do rúk advokáta JUDr. A. B. trovy dovolacieho konania vo výške 287,46 €, do troch dní. Náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania odporcovi nepriznal. Po doplnení dokazovania výsluchom svedkov a oboznámením sa s listinnými dôkazmi dospel na rozdiel od súdu prvého stupňa k právnomu záveru, že odporca si svoju tzv. ponukovú povinnosť splnil ponúknutím jej pracovného miesta, zodpovedajúceho kvalifikácii navrhovateľky, jej zdravotnému stavu i schopnostiam. Skutočnosť, že navrhovateľka bola ochotná na toto pracovné miesto prejsť a napokon ho odmietla z dôvodu, že neboli splnené ňou požadované mzdové nároky, znamená splnenie podmienky pre platné rozviazanie pracovného pomeru vyplývajúcej z § 46 Zákonníka práce. Výšku mzdy ponúknutú navrhovateľke považoval odvolací súd za nerozhodnú, keďže ponúknuté pracovné miesto zodpovedalo vzdelaniu navrhovateľky a preto rozhodnutie, či túto ponuku využije bolo výlučne na nej. K účasti odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru s navrhovateľkou výpoveďou, odvolací súd uviedol, že na základe vykonaného dokazovania nie je možné uzavrieť, že podľa § 59 ods. 4 veta pred bodkočiarkou Zákonníka práce, odmietol príslušný odborový orgán odporcu udeliť súhlas s výpoveďou z pracovného pomeru navrhovateľky dôvodiac tým, že z listu O. z 28. januára 2002 vyplýva, že navrhovateľka predsedníčkou O. pri riaditeľstve S. platne zvolená nebola,

nakoľko voľba nových orgánov bola v rozpore so stanovami O.. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil odvolací súd § 142 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 2 O.s.p. a odporcovi priznal náhradu trov dovolacieho konania. Náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania odporcovi nepriznal, keďže si právo na ich náhradu podľa § 151 ods. 1 O.s.p. neuplatnil.

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podala včas dovolanie navrhovateľka, ktoré odôvodnila tým, že napadnutý rozsudok spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Žiadala tento rozsudok zrušiť a vec vrátiť krajskému súdu na ďalšie konanie alebo ho zmeniť a jej návrhu vyhovieť v celom rozsahu. Namietla právny záver odvolacieho súdu vyslovený v napadnutom rozsudku, že nakoľko odmietla odporcom ponúknuté voľné pracovné miesto, došlo k splneniu jeho ponukovej povinnosti a tým k dovŕšeniu podmienky stanovenej v zákonom ustanovení § 46 Zákonníka práce, keďže odmietnutie ponúkaného nového pracovného miesta v konaní preukázané nebolo. Uviedla, že túto ponuku nikdy neodmietla, nesúhlasila iba s výškou stanovenej mzdy, ktorú odporca na dané miesto určil. Postup odporcu pri stanovení mzdy na ponúkané vhodné pracovné miesto bol protiprávny, vykonaný v rozpore s vtedy platnými vnútropodnikovými predpismi a kolektívnou zmluvou odporcu a najmä v rozpore s čl. III Základných zásad Zákonníka práce, ktorým napriek tomu, že majú dôležitý význam pri aplikačnej činnosti súdu, odvolací súd nevenoval žiadnu pozornosť a preto došlo k porušeniu zásady práva na rovnaké zaobchádzanie. Mzda ako odmena za prácu nemôže byť v súvislosti s vhodným pracovným miestom irelevantná, nakoľko je odrazom práva zamestnanca na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Jej ponúknuté vhodné voľné pracovné miesto, ktoré odporca bezpodmienečne viazal na mzdu v rozpore so mzdovými predpismi a kolektívnou zmluvou, považovala za obmedzujúce a diskriminujúce. Namietla i právny záver odvolacieho súdu, že nebola za predsedu ZO pri riaditeľstve odporcu zvolená platne a poukázala na skutočnosť, že sám odporca závodný výbor ako príslušný odborový orgán rešpektoval, keď o súhlas k výpovedi navrhovateľky z pracovného pomeru požiadal a tento mu súhlas neudelil. Zdôraznila, že vnútorné otázky a pomery odborovej organizácie a záležitosti odborov nie je súd oprávnený skúmať. Ak by totiž platilo, že závodný výbor ako príslušný odborový orgán na spolurozhodovaní o ukončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu kompetentný nebol, platila by fikcia, že odporca príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas s výpoveďou vôbec nepožiadala.

Odporca vo svojom vyjadrení k dovolaniu navrhovateľky uviedol, že vzhľadom na vecnú správnosť napadnutého rozsudku, navrhuje dovolanie podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietnuť a priznať mu náhradu trov dovolacieho konania. So skutkovým a právnym vyhodnotením veci odvolacím súdom sa stotožnil v celom rozsahu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľky je dôvodné.

Z ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Dovolanie navrhovateľky smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu vo veci samej, a preto je procesne prípustné.

V zmysle § 241 ods. 2 O.s.p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzujú len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom

konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným).

Odňatím možnosti konať sa v zmysle § 237 písm. f/ O.s.p. rozumie taký závadný procesný postup súdu, ktorým sa účastníkovi znemožní realizácia tých jeho procesných práv, ktoré mu Občiansky súdny poriadok priznáva za účelom ochrany jeho práv a právom chránených záujmov.

Predmetnému dôvodu dovolania sú vlastné tri pojmové znaky: 1) odňatie možnosti konať pred súdom, 2) to, že k odňatiu možnosti konať došlo v dôsledku postupu súdu, 3) možnosť konať pred súdom sa odňala účastníkovi konania. Vzhľadom k tej skutočnosti, že zákon bližšie v žiadnom zo svojich ustanovení pojem odňatie možnosti konať pred súdom nešpecifikuje, pod odňatím možnosti konať pred súdom je potrebné vo všeobecnosti rozumieť taký postup súdu, ktorý znemožňuje účastníkovi konania realizáciu procesných práv a právom chránených záujmov, priznaných mu Občianskym súdnym poriadkom na zabezpečenie svojich práv a oprávnených záujmov.

O vadu, ktorá je z hľadiska § 237 písm. f/ O.s.p. významná, ide najmä vtedy, ak súd v konaní postupoval v rozpore so zákonom, prípadne s ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a týmto postupom odňal účastníkovi konania jeho procesné práva, ktoré mu právny poriadok priznáva. Dovolací súd dospel k záveru, že o takýto prípad v prejednávanej veci ide z dôvodu, že rozsudok odvolacieho súdu je nepreskúmateľný.

Základné právo na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky zaručuje, že každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.

Z ustanovenia čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky vyplýva, že každý má právo, aby sa jeho vec verejne prerokovala bez zbytočných prietáhov, v jeho prítomnosti a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým vykonávaným dôkazom.

Podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu.

Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj z rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že tak základné právo podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj právo podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru v sebe zahŕňajú aj právo na rovnosť zbraní, kontradiktórnosť konania a odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 383/06).

Obsah práva na spravodlivý súdny proces nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní. Obsahom tohto práva je i relevantné konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Ak je toto konanie v rozpore s procesnými zásadami, porušuje ústavnoprávne princípy (II. ÚS 85/06).

Zmyslom práva na súdnu ochranu je umožniť každému reálny prístup k súdu a tomu zodpovedajúcu povinnosť súdu o veci konať. Ak osoba (právnická alebo fyzická) splní predpoklady ustanovené zákonom, súd jej musí umožniť stať sa účastníkom konania so všetkými procesnými oprávneniami, ale aj povinnosťami, ktoré z tohto postavenia vyplývajú (viď nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. augusta 2001 II. ÚS 14/2001, z 13. novembra 2002 II. ÚS 132/02, III. ÚS 171/2006 z 5. apríla 2007).

Podľa § 1 O.s.p. Občiansky súdny poriadok upravuje postup súdu a účastníkov v občianskom súdnom konaní tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov, ako aj výchova na zachovávanie zákonov, na čestné plnenie povinností a na úctu k právam iných osôb.

Podľa § 157 ods. 2 O.s.p. v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril žalovaný prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

To, že právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné zásady spravodlivého súdneho procesu, jednoznačne vyplýva aj z ustálenej judikatúry ESĽP. Judikatúra tohto súdu teda nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s. 12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

Rovnako sa Ústavný súd Slovenskej republiky vyjadril k povinnosti súdov riadne odôvodniť svoje rozhodnutie aj v náleze III. ÚS 119/03-30. Ústavný súd už vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (IV. ÚS 115/03).

Právo účastníka a povinnosť súdu na náležité odôvodnenie súdneho rozhodnutia vyplýva z potreby transparentnosti služby spravodlivosti, ktorá je podstatnou náležitosťou každého rozhodnutia súdu. Citované zákonné ustanovenie treba chápať aj z hľadiska práv účastníka na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ktorého súčasťou je aj právo na súdne konanie, a vykladať a uplatňovať aj s ohľadom na príslušnú judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (napr. rozsudok Garcia Ruiz v. Španielsko z 21. januára 1999) tak, že rozhodnutie súdu musí uviesť presvedčivé a dostatočné dôvody, na základe ktorých je založené. Rozsah tejto povinnosti sa môže meniť podľa povahy rozhodnutia a musí sa posúdiť vo svetle okolností každej veci.

Tak odôvodnenie rozsudku súdu prvého stupňa, ako aj odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu musia mať náležitosti uvedené v ustanovení § 157 ods. 3 O.s.p. (§ 211 O.s.p.). Musia obsahovať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozsudku. Ako už dovolací súd uviedol vyššie, súdy sa v odôvodnení svojho rozhodnutia musia vyporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a ich myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne

závery, ktoré prijali. Účelom odôvodnenia rozsudku je predovšetkým preukázať správnosť rozsudku. Odôvodnenie musí byť súčasne i prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutí v konaní o riadnom alebo mimoriadnom opravnom prostriedku, t.j. musí byť preskúmateľné.

V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné zdôrazniť to, že pri zmene rozhodnutia podľa § 220 O.s.p. odvolací súd nahrádza svojím rozhodnutím rozhodnutie súdu prvého stupňa. Jeho zmeňujúce rozhodnutie musí preto obsahovať úplné a výstižné odôvodnenie (výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozsudku). V odôvodnení svojho rozhodnutia sa preto odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Účelom odôvodnenia je preukázať správnosť rozsudku a umožniť kontrolu správnosti rozhodnutia súdu v konaní o riadnom alebo mimoriadnom opravnom prostriedku. Len takéto rozhodnutie možno označiť za plne preskúmateľné (§ 157 ods. 2 a 3 O.s.p. v spojení s § 211 O.s.p.).

Zákomom požadované riadne a presvedčivé odôvodnenie písomnej formy rozsudku (§ 157 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 211 O.s.p.) je nie len formálnou požiadavkou, ktorou sa má zamedziť vydaniu obsahovo nezdôvodnených, nepresvedčivých alebo neurčitých a nezrozumiteľných rozsudkov, ale má byť v prvom rade prameňom poznania úvah súdu tak v otázke zisťovania skutkového stavu veci, ako aj v právnom posúdení veci. Tieto požiadavky napadnutý rozsudok odvolacieho súdu nespĺňa.

Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojich rozhodnutiach opakovane vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé konanie podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu a že takéto odôvodnenie musí obsahovať aj rozsudok odvolacieho súdu (uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2003 sp. zn. IV. ÚS 115/03). Všeobecný súd však nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania ale len tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny stav (uznesenie z 23. júna 2004 sp. zn. III. 209/04).

Z obsahu spisu vyplýva, že navrhovateľka pracovala u odporcu na základe pracovnej zmluvy z 1. apríla 1998, uzavretej na dobu neurčitú. Menovacím dekrétom zo 4. januára 1999 došlo k zmene pracovného pomeru navrhovateľky založeného pracovnou zmluvou tak, že pracovný pomer navrhovateľky bol založený menovaním podľa § 65 Zákonníka práce a navrhovateľka bola menovaná do funkcie ekonomickej riaditeľky na G.odporcu. Odporca navrhovateľku z tejto funkcie odvolal písomne 10. decembra 2001 (navrhovateľka si odvolanie osobne prevzala 11. decembra 2001 ) a zároveň jej ponúkol pracovné miesto na oddelení C. vo funkcii referent alebo vedúci C. s miestom výkonu práce v B.. Navrhovateľka písomným podaním zo 17. decembra 2001 ponúknuté pracovné zaradenie vedúci C. prijala a uviedla, že zodpovedá jej vzdelaniu a praxi a zároveň odporcu požiadala o „vystavenie príslušnej zmeny v jej pracovnej zmluve“, vrátane uvedenia mzdových podmienok v zmysle Mzdového poriadku, ktorý je súčasťou kolektívnej zmluvy odporcu. Odporca okrem dohody o pracovnom zaradení predložil navrhovateľke s účinnosťou od 18. decembra 2001 mzdový výmer, ktorým jej bola stanovená základná mesačná mzda vo výške 12. 000,- Sk (398, 32 €) v tarifnej triede 6. Na základe uvedeného navrhovateľka písomne listom zo 7. januára 2002 odporcovi oznámila, že návrh na uzavretie Dohody o pracovnom zaradení po odvolaní z funkcie, ktorý jej bol predložený 4. januára 2002 pre neslnenie mzdových podmienok, neprijíma.

Odvolací súd síce po zrušení jeho rozsudku (rozsudok z 15. marca 2007, sp.zn. 5 Co 137/2006) dovolacím súdom uznesením z 26. septembra 2007, sp.zn. 5 Cdo 192/2007 doplnil dokazovanie výsluchom svedkov (Ing. A. J., E. A., Ľ. K.) a oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov, avšak k akým skutkovým zisteniam odvolací súd na základe takto vykonaného procesného dokazovania dospel, vo svojom rozhodnutí vôbec neuvádza, t.j. uvedené dôkazy (poznatky, ktoré z nich súd získal) nevyhodnotil nielen jednotlivo a už vôbec nie v ich vzájomnej súvislosti, tak ako mu to zákon ukladá.

Povinnosťou odvolacieho súdu bolo totiž splnenie ponukovej povinnosti posúdiť najmä vzhľadom na opakované námietky navrhovateľky, vykonaním dokazovania v tomto smere zistiť, či odporca pri plnení svojich povinností, ktoré mu ukladá § 65 ods. 3 alebo § 46 ods. 2 Zákonníka práce bol vedený „pochválnym zámerom“ alebo či nepostupoval v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, keďže v takom prípade je nutné jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva v zmysle čl. III

Základných zásad Zákonníka práce. Odvolací súd v napadnutom rozhodnutí právne neposúdil ani ďalšie opakované námietky navrhovateľky a to, že výška mzdy, ktorá jej bola určená odporcom na ponúknuté voľné pracovné miesto, nebola v súlade so mzdovými predpismi odporcu.

Z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, pokiaľ nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, iba vtedy ak a/ nemá možnosť ho ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave, b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 65 ods. 3 Zákonníka práce, uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie, ani vzdaním sa funkcie, sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú, pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c); odstupné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

Citované zákonné ustanovenie predpokladá, že ak bol zamestnanec odvolaný z funkcie, do ktorej bol menovaný, bude naďalej u zamestnávateľa vykonávať inú prácu určenú dohodou účastníkov, ktorá zodpovedá jeho kvalifikácii, prípadne inú, pre neho vhodnú prácu. Za inú vhodnú prácu sa považuje taká práca, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať vzhľadom k svojmu zdravotnému stavu, kvalifikácii a schopnostiam (§ 37 ods. 5 Zákonníka práce). V prípade, ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takúto prácu alebo ak zamestnanec takúto prácu odmietne, teda ak k dohode o jeho ďalšom pracovnom zaradení u zamestnávateľa z týchto dôvodov nedôjde, zamestnávateľovi je daná možnosť riešiť tento stav výpoveďou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Zakotvenie tejto nevyvrátiteľnej právnej domnienky dovoľuje zamestnávateľovi rozviazat' pracovný

pomer so zamestnancom výpoveďou bez toho, aby ju bolo potrebné viazať na organizačné dôvody uvedené v § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Znamená to, že pri skúmaní platnosti výpovede podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce v súvislosti s § 65 ods. 3 Zákonníka práce, nie je potrebné zaoberať sa tým, či sa stal tento zamestnanec skutočne pre zamestnávateľa nadbytočným vzhľadom k rozhodnutiu zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách. Skutková podstata tohto výpovedného dôvodu je naplnená už tým, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca prácu primeranú jeho kvalifikácii alebo inú vhodnú prácu, alebo že zamestnanec takúto prácu odmietne.

Prejav vôle a tým aj právny úkon možno urobiť vždy len tým spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o skutočnostiach, ktoré mal účastník právneho vzťahu v úmysle prejavíť. V súlade so všeobecne uplatňovanou zásadou dobromyseľnosti a spravodlivosti v právnych vzťahoch Zákonník práce výslovne zakotvuje, že každý právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch treba posudzovať tak, aby so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedal pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).

Okolnosťami, za ktorých sa právny úkon urobil, treba rozumieť súbor skutočností, ktoré majú alebo môžu mať vplyv na celkový obsah právneho úkonu. Vzhľadom na skutočnosť, že Zákonník práce nevymedzuje pojem „pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia“, treba nimi zásadne rozumieť všeobecne uznávané pravidlá správania a spolužitia v zmysle spoločnosťou všeobecne uznávaných kritérií slušného správania, hierarchie spoločensky uznávaných morálnych hodnôt a zásad občianskeho spolužitia.

Z ustálenej súdnej praxe (viď napr. R 51/1997) vyplýva, že splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodov uvedených v ustanovení § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. So zreteľom na uvedené treba zdôrazniť, že povinnosť zamestnávateľa pred výpoveďou urobiť ponuku, má v podstate povahu smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu (k zmene dohodnutých pracovných podmienok ohľadom druhu vykonávanej práce, teda aj mzdy) v zmysle § 36 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ takúto ponuku urobí, je potom výlučne na rozhodnutí zamestnanca, či túto ponuku prijme,

alebo odmietne. Pokiaľ zamestnanec ponúknutú pracovnú príležitosť odmietne, je tým splnená hmotnoprávna podmienka uvedená v § 46 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede z pracovného pomeru. Splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať zamestnávateľ. Zároveň platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zmysel tejto hmotnoprávnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok a že až po splnení stanovených podmienok umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Vzhľadom k tomu, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. III Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia a nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

V zmysle uvedeného právny úkon – vyjadrenie navrhovateľky v liste, ktorým reagovala na ponuku pracovného miesta zamestnávateľom a v ktorom výslovne uviedla, že iba vzhľadom na ponúkanú mzdu, ponúknuté pracovné miesto neprijíma, je nutné považovať iba za prejav nesúhlasu so zaradením na ponúkané pracovné miesto v súvislosti s určenou mzdou. Navrhovateľka totiž v priebehu celého konania tvrdila, že ponúknuté pracovné miesto neodmietla, nesúhlasila iba s ponúkanou mzdou, ktorej výšku považovala za určenú v rozpore so mzdovými predpismi a kolektívnou zmluvou odporcu. Bolo preto povinnosťou odvolacieho súdu v odôvodnení napadnutého rozsudku právne posúdiť a vysporiadať sa najmä s otázkou, či mzda, ktorú odporca navrhovateľke na voľné pracovné miesto ponúkol, bola v súlade s v tomto čase platným mzdovým poriadkom a či podmienky ponúknutého pracovného miesta sa približovali k podmienkam, za ktorých navrhovateľka vykonávala pôvodnú prácu. Zmyslu a účelu ponukovej povinnosti podľa ustanovenia § 46 ods. 2

Zákonníka práce totiž zodpovedá ponúknutie inej práce zamestnancovi za podmienok, ktoré sa čo najviac približujú k podmienkam, za ktorých pôvodnú prácu vykonával.

Zamestnávateľ nemusí byť totiž vždy v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou vedený pri plnení povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 65 ods. 3 vetra druhá alebo § 46 ods. 2 Zákonníka práce poctivým zámerom. Ak sa ukáže, že zamestnávateľ nepristúpil k týmto povinnostiam s cieľom (zámerom) naplniť už vyššie uvedený účel, ale v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, je nutné jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva a výpoveď z pracovného pomeru nemôže požívať právnu ochranu a tento právny úkon je potrebné považovať za neplatný.

Je preto odvolaciemu súdu nutné vytknúť, že pre posúdenie platnosti výpovede z pracovného pomeru a splnenie ponukovej povinnosti odporcu, neposudzoval konanie odporcu z pohľadu ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce a námietky navrhovateľky v tomto smere v napadnutom rozsudku vôbec právne neposúdil.

Odvolací súd neodôvodnil ani svoj záver, prečo nemožno od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával. V odôvodnení rozhodnutia je iba odkaz na „dané okolnosti“ bez ich konkretizácie a keďže odvolací súd túto otázku posúdil rozdielne s prvostupňovým súdom, nie je možné tento považovať za presvedčivý a ani zákonný.

Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (§ 59 ods. 1 Zákonníka práce).

Podľa § 59 ods. 2 Zákonníka práce, ak ide o člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, je zamestnávateľ povinný požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas na opatrenie podľa predchádzajúceho odseku. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň zamestnávateľ požiadal.

Zamestnávateľ môže použiť súhlas podľa predchádzajúceho odseku len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (§ 59 ods. 3 Zákonníka práce).

Z ustanovenia § 59 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť súhlas podľa odseku 2, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné, pokiaľ sú však ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého zrušenia splnené a súd v spore podľa § 64 zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru platné.

Dovolací súd poukazuje na to, že pri posudzovaní, či bol splnený predpoklad pre platné rozviazanie pracovného pomeru uvedený v ustanovení § 59 ods.1 Zákonníka práce, súd skúma len to, či príslušný odborový orgán prerokoval výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. To, akým spôsobom tento orgán vec prejednal, je jeho vnútornou záležitosťou, ktorú súd nie je oprávnený preskúmať.

Za zmätočný a nepreskúmateľný sa javí potom aj záver odvolacieho súdu v napadnutom rozsudku, z ktorého vyplýva, že odborový orgán odporcu neodmietol udeliť súhlas s výpoveďou z pracovného pomeru navrhovateľky, keďže táto nebola platne zvolenou predsedníčkou OZO pri riaditeľstve odporcu, nakoľko voľba nových orgánov bola v rozpore so stanovami O..

Odvolací súd pri svojom zmeňujúcom rozhodnutí postup odporcu vo vzťahu k navrhovateľke v súvislosti s výškou mzdy, určenej pre ponúknuté voľné pracovné miesto právne nevyhodnotil a obmedzil sa iba na konštatovanie, že výška mzdy je v súvislosti so splnením si ponukovej povinnosti podľa § 46 ods. 2 Zákonníka práce úplne nerozhodná. Takýto právny záver odvolacieho súdu je však predčasný. Povinnosťou odvolacieho súdu totiž bolo právne posúdiť, či postup odporcu nebol v rozpore so zákazom diskriminácie a či odporca nezneužil svoje právo na škodu navrhovateľky tak, ako to v priebehu celého konania tvrdila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v tejto súvislosti poukazuje na to, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým

účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.

Z uvedeného je podľa dovolacieho súdu zrejmé, že odvolací súd zaťažil svoje konanie a rozhodnutie vadou (§ 237 písm. f/ O.s.p.), ktorá je dôvodom, pre ktorý dovolací súd musí napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou, nemôže byť vecne správne. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok Krajského súdu v Bratislave podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znovu aj o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

**P o u č e n i e :** Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 8. marca 2011**

**JUDr. Vladimír M a g u r a, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová