

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4CdoPr/4/2025
Identifikačné číslo spisu: 1321204408
Dátum vydania rozhodnutia: 26.02.2026
Meno a priezvisko: JUDr. Mario Dubaň
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:1321204408.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudkýň JUDr. Aleny Adamcovej a JUDr. Alexandry Hanusovej v spore žalobcu Ing. G. N., narodeného XX. V. XXXX, O. XXXX/XXA, O., zastúpeného spoločnosťou Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., Bratislava, Staré Grunty 162, proti žalovanému Slovenský pozemkový fond, Bratislava, Búdková 36, IČO: 17335345, zastúpenému advokátskou kanceláriou A | K | J | K s.r.o., Nové Mesto nad Váhom, Športová 2071/39, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na bývalom Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 11Cpr/20/2021, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. mája 2024 sp. zn. 7CoPr/11/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanému priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalobcovi v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 31. januára 2023 č. k.11Cpr/20/2021-354 žalobu zamietol (výrok I.) a žalovanému voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške (výrok II.). Rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), § 74 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Žalobca označil za dôvod neplatnosti výpovede neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov; konajúci súd v odôvodnení uviedol, že je prípustná akákoľvek forma, ktorá nevzbudzuje pochybnosti o tom, že k prerokovaniu došlo. Nebolo sporné, že žalovaný v žiadosti o prerokovanie výpovedí z 18. januára 2021 identifikoval žalobcu ako zamestnanca, s ktorým má byť skončený pracovný pomer výpoveďou, jeho titulom, menom, priezviskom a pracovným zaradením, miestom výkonu práce a dôvod výpovede žalovaný špecifikoval s odkazom na konkrétnu organizačnú zmenu: „Ing. G. N., vedúci referátu ľudských zdrojov - uvedenému zamestnancovi je daná výpoveď z nadbytočnosti z dôvodu zániku referátu ľudských zdrojov, vrátane

zrušenia pracovnej pozície vedúceho referátu ľudských zdrojov s miestom výkonu práce v Bratislave od 01. marca 2021." Túto skutočnosť mal prvoinštančný súd za preukázanú listom z 18. januára 2021, adresovaným zástupcom zamestnancov, ktorí výpoveď prerokovávali. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že k prerokovaniu výpovede došlo riadne, ktorú skutočnosť potvrdili aj vypočuté členky závodného výboru, ktoré potvrdili, že výpoveď žalobcu prerokovávali a zaujali k nej stanovisko; dôvodom boli organizačné zmeny a spísali aj zápisnicu z prerokovania. Žalobca dôvodil neprerokovanie výpovede aj tvrdením, že zástupcom zamestnancov nebola predložená výpoveď a nepoznali jej znenie. Súd prvej inštancie konštatoval, že zástupcovia zamestnancov mali k dispozícii všetky relevantné informácie a na základe nich zaujali stanovisko, preto vyhodnotil hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede, jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov, za splnenú. Ako nedôvodnú vyhodnotil námietku, že výpoveď bola prerokovaná s odborovou organizáciou, ktorá nemá právnu subjektivitu; argumentoval tým, že sa jednalo o delegovanie kompetencií, preto odborová organizácia, ktorej predsedom je N. V., bola kompetentná na prerokovanie predmetnej výpovede. Za preukázané mal i splnenie ponukovej povinnosti, nakoľko v čase doručovania výpovede žalovaný nedisponoval voľnými pracovnými miestami, ktoré mal povinnosť žalobcovi ponúknuť. K výhrade, že rozhodnutie generálnej riaditeľky nie je možné považovať sa kvalifikované písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a organizačná zmena neprispela ku efektívite využitiu pracovných síl a nadbytočnosť nevznikla v dôsledku príčinnej súvislosti s prijatím tohto rozhodnutia o organizačnej zmene, súd prvej inštancie poznamenal, že rozhodnutie generálnej riaditeľky bolo rozhodnutím štatutárneho orgánu žalovaného, ktorým sa niektoré pracovné pozície rušili, iné premiestňovali, preto uvedené rozhodnutie prvoinštančný súd považoval za písomné rozhodnutie, ktoré bolo prijaté oprávnenou osobou a predstavovalo organizačnú zmenu tak ako ju chápe ustanovenie § 63 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie mal tak za preukázanú existenciu príčinného vzťahu medzi organizačnou zmenou a ukončením pracovného pomeru žalobcu, nakoľko bolo jednoznačne preukázané, že rozhodnutím generálnej riaditeľky bol zrušený referát ľudských zdrojov, ktorého agenda bola začlenená pod Kanceláriu generálneho riaditeľa a zároveň bola zrušená jedna pracovná pozícia, pričom žalovaný rozhodol, že je ňou pozícia riaditeľa, ktorým bol žalobca, pričom výber nadbytočného zamestnanca bol na rozhodnutí zamestnávateľa. Keďže boli splnené všetky hmotnoprávne a procesné podmienky stanovené Zákonníkom práce, súd prvej inštancie na tomto základe žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“, „krajský súd“ alebo „súd druhej inštancie“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 29. mája 2024 sp. zn. 7CoPr/11/2023 rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil. Žalovanému proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal. Odvolací súd najskôr zrekapituloval zistený skutkový stav, z ktorého pri svojom rozhodovaní vychádzal; žalobca bol u žalovaného zamestnaný na pozícii vedúceho referátu ľudských zdrojov na dobu neurčitú. Dňa 15. decembra 2020 bolo vydané rozhodnutie generálneho riaditeľa č. 7/2020 o organizačnej štruktúre a určení počtu pracovných miest na pracoviskách, ktoré bolo zmenené rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 8/2020 z 18. decembra 2020 a rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 2/2021 z 12. januára 2021. Dňa 11. februára 2021 bola žalobcovi doručená výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (7/2020 v znení neskorších zmien). V zmysle predmetného rozhodnutia zanikol organizačný útvar referát ľudských zdrojov, vrátane pracovnej pozície žalobcu, vedúceho referátu ľudských zdrojov s miestom výkonu práce v Bratislave s účinnosťou od 01. marca 2021. Zamestnávateľ ponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ktorú žalobca neprijal. Listom z 18. januára 2021 žalovaný žiadal ZV ZO OZ pri SPF o prerokovanie výpovede žalobcu. Nakoľko v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene sa stal žalobca nadbytočným a neprijal pracovnú ponuku žalovaného, žalovaný mu doručil výpoveď z dôvodu nadbytočnosti.

2.1. Námietku odvolateľa, že rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 365 ods.1 písm. h) CSP], lebo z rozsudku súdu prvej inštancie nie je možné zistiť, na základe akých úvah konajúci súd dospel k záveru, že Rozhodnutie GR č. 7/2020 je kvalifikovaným

rozhodnutím o organizačných zmenách a práve v príčinnej súvislosti s ním sa stal žalobca nadbytočným, krajský súd neuznal a poukázal na závery rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/71/2020 z 30. marca 2022. Detailným posúdením rozhodnutí žalovaného (Rozhodnutia GR č. 7/2020, Rozhodnutia GR č. 8/2020 a Rozhodnutia GR č. 2/2021) odvolací súd nadobudol presvedčenie, že k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu došlo s účinnosťou od 01. marca 2021, čo je súladné s odôvodnením žiadosti o prerokovanie výpovedí (č. l. 41), ako aj odôvodnením výpovede (č. l. 31). Námietky žalobcu o nedostatočnej kvalifikovanosti rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách a tiež neexistencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu si odvolací súd takisto neosvojil, pretože ak je ako rušená pozícia označená „vedúci referátu ľudských zdrojov“ a túto pozíciu vykonáva iba jedna osoba, nie je zrejme ako konkrétnejšie a kvalifikovanejšie mal žalovaný označiť rozhodnutie o organizačnej zmene na uvedenej pozícii. Svoje úvahy nakoniec uzavrel tým, že rozhodnutie o organizačných zmenách je v kompetencii zamestnávateľa a súd nie je povinný skúmať vnútorné pomery zamestnávateľa, navyše nie je zrejme, čím bolo takéto rozhodnutie podľa žalovaného nekvalifikované keď sa jedná o písomné rozhodnutie z ktorého vyplývajú konkrétne organizačné zmeny súvisiace so žalobcom. Doplnil, že výpovedný dôvod by nebol daný, iba ak by rozhodnutie nemalo písomnú formu alebo ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim prácu, ktoré s týmito zmenami nesúvisia alebo, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.

2.2. Odvolací súd ďalej poznamenal, že v zmysle ustálenej judikatúry účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť priložiť k žiadosti o prerokovanie výpovede aj výpoveď, ale postačuje ak je žiadosť dostatočne konkrétna. V danom prípade mali zástupcovia zamestnancov konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľala skončiť pracovný pomer. I keď žiadosť o prerokovanie výpovede neobsahovala samotný koncept výpovede, obsahovala všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 (dôvod výpovede bol skutkovo vymedzený) v spojení s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (nadbytočnosť žalobcu vyplývala z písomného rozhodnutia žalovaného uvedeného v podanej žiadosti), preto nastali účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa podľa ustanovenia § 74 Zákonníka práce. V prospech žalovaného svedčí aj záznam z prerokovania výpovedí z ktorého vyplýva, že odborová organizácia zaujala k výpovedi žalobcu negatívne stanovisko a navrhla prehodnotiť jeho výpoveď, čo znamená, že cieľ právnej úpravy prerokovania výpovede odborovým orgánom bol naplnený; z uvedeného pre posúdenie veci vyplynulo, že žalovaným predložená žiadosť o prerokovanie výpovede žalobcu bola dostatočne určitá.

2.3. Odvolateľ namietal, že žalovaný výpoveď neprerokoval so Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry (skrátenejší názov odborového zväzu je aj podľa stanov „SLOVES“), ale len so Závodným výborom základnej odborej organizácie Odborového zväzu SLOVES pri Slovenskom pozemkovom fonde (ďalej aj „ZV ZO OZ pri SPF“); základná odborová organizácia OZ pri SPF si však v zmysle § 20a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov nespĺnila povinnosť preregistrovať a nefigurovala v žiadnom registri, nemá pridelené IČO a ani stanov odborového zväzu SLOVES, ktorého je ZO OZ pri SPF organizačnou jednotkou nedefinujú jej subjektivitu. Odvolací súd k tejto výhrade uviedol, že žalobca v podanej žalobe splnenie podmienky uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce nijako nespochybňoval a poukazoval len na nesúhlasné stanovisko ZV OZ SLOVES pri SPF a odporúčanie žalovanému, aby opätovne zväzil využitie žalobcovho pracovného potenciálu. Z pripojených stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „Stanovy“) vyplynulo, že základným článkom Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry, so sídlom Bajkalská 16025/29B, Bratislava, IČO: 22664980 („SLOVES“) sú základné organizácie, ktoré vznikajú uznesením ustanovujúcej členskej schôdze, ktorá zvolá závodný výbor, ktorý zaregistruje základnú organizáciu na

Republikovej centrále odborového zväzu (časť VII. čl. 19 Stanov). Oprávneným subjektom na prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca je zástupca zamestnancov podľa § 11a ZP (príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník). Krajský súd nemal za preukázané, že by u zamestnávateľa popri ZV OZ SLOVES pri SPF pôsobil iný odborový orgán, zamestnanecká rada, príp. zamestnanecký dôverník. Preto postup žalovaného, ktorý požiadal o prerokovanie výpovede so žalobcom ZV OZ SLOVES pri SPF, ako základný článok SLOVES (základnú organizáciu), vyhodnotil ako správny, keďže mu ani neprináleží vstupovať do vnútorných pomerov odborovej organizácie (napr. aj s odkazom na dobromyseľnosť žalovaného, keď bol presvedčený, že k prerokovaniu výpovede došlo v súlade s vnútro-odborovými dokumentmi odborovej organizácie). Vec posúdil tak, že o žiadosti o prerokovanie výpovedí správne rozhodol ZV OZ SLOVES pri SPF, t.z. základná organizácia, ktorú pri rokovaní zo zamestnávateľom riadi závodný výbor v mene ktorého koná predseda závodného výboru (časť VII. Čl. 24 Stanov). Skonštatoval, že ZV OZ SLOVES pri SPF žiadosť zamestnávateľa prerokoval dňa 03. februára 2021, čo potvrdila aj svedkyňa N. V. (čl. 287). Pokiaľ odvolateľ namietal, že nebol členom odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa, jednak tým nepriamo potvrdil, že u žalovaného pôsobila len uvedená odborová organizácia a jednak takýto postup je súladným so zákonom.

2.4. Odvolací súd sa stotožnil aj s právnymi závermi súdu prvej inštancie, že ponuková povinnosť žalovaného sa nevzťahovala na pozíciu „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, nakoľko táto spĺňala kritérium vhodnosti iba do 01. marca 2021, kedy malo dôjsť k organizačnej zmene aj na tomto mieste. Citoval z rozhodnutia sp. zn. 4MCdo/5/2010 k judikátu R 28/1995, že „ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne, napr. počas prekážky v práci na strane zamestnanca (R 28/1995), prípadne len počas prípadného plynutia výpovednej doby. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede“. Podľa inej právnej vety v publikovanom rozhodnutí R 18/2018 platí, že: „Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce.“ Sumarizujúc uvedené odvolací súd dospel k záveru, že nenastala situácia, kedy by žalovaný ako zamestnávateľ mohol ponúknuť žalobcovi pracovné miesto „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, na ktoré by žalobca mohol reálne nastúpiť ako na pracovné miesto so zhodným miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy.

2.5. Ďalšími námietkami odvolateľa sa odvolací súd nezoberal, keďže tieto neboli spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci s tým, že aj podľa konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP a s prihliadnutím na procesnú ekonomiu v súlade čl. 17 základných princípov CSP rozhodol, že úspešnému žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP, nakoľko rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Jedna z jeho kľúčových námietok v konaní spočívala v tvrdení, že jeho výpoveď nebola prerokovaná so subjektom, ktorý disponuje právnou subjektivitou a teda je oprávnený realizovať právny úkon prerokovania výpovede žalobcu. Vývstala zásadná právna otázka (doposiaľ riešená dovolacím súdom), či odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného, ktorá nie je zapísaná v registri mimovládnych neziskových organizácií mohla ako subjekt bez právnej subjektivity realizovať prerokovanie výpovede, a teda či je možné považovať prerokovanie výpovede s takýmto subjektom bez právnej subjektivity za platné. Za podstatné považoval, že príslušným odborovým orgánom na účely kompetencie prerokovania

podľa § 11a v nadväznosti na § 74 Zákonníka práce je práve Odborový zväz SLOVES, a nie odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného, ktorá nie je evidovaná v registri mimovládnych neziskových organizácií. Mal za to, že ZO OZ SLOVES pri SPF, ktorej žalovaný zaslal žiadosť o prerokovanie výpovede žalobcu, mala byť evidovaná v registri mimovládnych neziskových organizácií, lebo v zmysle zákona č. 346/2018 Z. z. o registri mimovládnych neziskových organizácií sa do tohto registra evidujú všetky organizačné jednotky s vlastnou právnou subjektivitou. Žiadal rozhodnutia nižších súdov zrušiť a vec vrátiť Mestskému súdu Bratislava IV na ďalšie konanie a nové rozhodnutie resp., aby dovolací súd v zmysle § 449 ods. 3 CSP rozsudok odvolacieho súdu zmenil a rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalobcom nastolená právna otázka už bola dovolací súdom riešená (sp. zn. 4Cdo/131/2021) a navyše, takto koncipovaná otázka nie je ani relevantná, nakoľko nevychádza zo zisteného skutkového stavu; objektívne neexistuje potreba klásť si hypotetickú otázku ohľadom subjektivity základnej organizácie, ktorá jednoznačne patrí do systému vnútorného členenia odborovej organizácie. Žiadal dovolanie žalobcu odmietnuť resp. ako nedôvodné zamietnuť podľa § 448 CSP.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

9. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

10. Žalobca vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Dovolací súd k označenému dovolaciemu dôvodu zdôrazňuje, že ustanovenie § 432 ods. 2 CSP uvádza spôsob, ako má dovolateľ dovolací dôvod podľa tohto ustanovenia vymedziť. Uvedené ustanovenie je nutné vykladať v súvislosti s § 421 ods. 1 CSP zakladajúcim prípustnosť dovolania v prípade nesprávneho právneho posúdenia veci, čo znamená, že dovolateľ je povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právny posúdením takej právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd buď odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, alebo ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

11. Právnym posúdením vecí je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnú normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

12. Dovolateľ mal za to, že odvolací súd nesprávne posúdil otázku právnej subjektivity odborovej organizácie, pretože ZO OZ SLOVES pri SPF nie je zapísaná v registri mimovládnych neziskových organizácií, nemá IČO, stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry jej nepriznávajú právnú subjektivitu a vzniká len uznesením členskej schôdze (§ 432 ods. 2 CSP). Za kľúčové považoval zodpovedanie otázky, či môže odborová organizácia, ktorá nie je zapísaná v registri mimovládnych neziskových organizácií a nemá právnú subjektivitu, platne prerokovať výpoveď zamestnanca podľa § 74 Zákonníka práce.

13. Pretože uplatnený dovolací dôvod bol vymedzený riadne podľa zákonných kritérií (§ 432 ods. 2 CSP), bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia vecí odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke. Bolo potrebné posúdiť dôvodnosť žalobcovej argumentácie vychádzajúcej z hypotézy, že odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného má mať právnú subjektivitu a má byť zapísaná v registri mimovládnych organizácií, resp. že odborová organizácia, ktorá nemá právnú subjektivitu nemôže platne prerokovať výpoveď zamestnanca podľa § 74 Zákonníka práce.

14. Na úvod dovolací súd uvádza v širšom kontexte, že združenia sú organizácie súkromného práva; podľa Európskeho súdu pre ľudské práva ide o právo zakladať združenia ako organizácie súkromného práva, ktoré vznikli na základe súkromnoprávných predpisov a majú plnú autonómiu pri vydávaní rozhodnutí a pri správe svojich vnútorných vecí (Sigurdur a. Sigurjónsson v. Island, sťažnosť č. 16130/90, rozsudok z 30. júna 1993). Stanovy sú organizačným aktom združenia, ktorý zaväzuje dovnútra (pozri aj Prusák, J., Teória práva. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995, s. 196). Stanovy vytvorené združením s participáciou jej členov sú záväzným dokumentom, ktorý rešpektuje nielen združenie, jej členovia, ale aj štát, keďže uznal možnosť vytvoriť si interné predpisy združenia. Stanovy nemôžu určovať povinnosti osobám stojacim mimo občianskeho združenia. Stanovy sú záväzným dokumentom v tom zmysle, že „registráciou sa stanov občianskeho združenia stávajú záväznými a záväzne upravujú otázky, ktorých úprava bola stanovám zverená. Stanovy teda nemajú povahu ‚súkromnej listiny‘, ale sú záväzným dokumentom, pri ktorom neplatí princíp publikácie ako pre zákon, ktorého obsah musí byť preukázaný, avšak sú záväzné.“ (uznesenie Ústavného súdu Českej republiky z 25. augusta 1998 sp. zn. III. ÚS 195/1998).

15. Podľa ustanovenia § 9a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď príslušnému registrovému úradu (§ 7 ods. 1) bol doručený návrh na jej evidenciu.

16. Podľa ustanovenia § 230 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie.

17. Podľa ustanovenia § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak

sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

18. Podľa ustanovenia § 11a Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

19. S prihliadnutím na podstatu dovolacej argumentácie, najvyšší súd akcentuje predovšetkým charakter odborovej organizácie ako dobrovoľného združenia, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa a integrácie štátu do procesu jej konštituovania a ktorej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy pracujúcich. Pre vymedzenie jej právneho postavenia v konkrétnych situáciách majú smerodajný vplyv interné dokumenty odborovej organizácie, predovšetkým jej stanov. Vo veci konštituovania štruktúry odborových orgánov, vrátane vymedzenia rozsahu ich kompetencií a kreovania ich vôle ide o výlučne vnútornú záležitosť odborovej organizácie, ktorú zákon nijakým spôsobom neobmedzuje. Proces prerokovania v zmysle Zákonníka práce bude teda v konkrétnom prípade závisieť od rozdelenia kompetencií medzi odborovými orgánmi odborovej organizácie a úpravy kreovania ich vôle v zmysle ich vnútro-odborových dokumentov (spravidla stanov).

20. Dovolací súd už v rozsudku z 28. marca 2023 sp. zn. 4Cdo/131/2021 kompletizoval názor, že súdy v zásade nie sú oprávnené skúmať spôsob interného prerokovania výpovede príslušnou odborovou organizáciou za účelom udelenia (ne)súhlasu s ňou a ani posudzovať platnosť aktu obsahujúceho takýto prejav vôle. Prípadné porušenie vnútro-odborových dokumentov zástupcami zamestnancov pri udeľovaní súhlasu s výpoveďou zamestnanca nemôže ísť na ťarchu zamestnávateľa, ktorý postupoval v zmysle právnych predpisov, pretože by to vytváralo nežiaducu nerovnováhu v pracovno-právnom vzťahu v neprospech zamestnávateľa.

21. Bez ohľadu na vyššie uvedené bolo pre dovolací súd, z dôvodu posúdenia vzájomných vzťahov medzi odborovým zväzom a jeho organizačnými jednotkami, najčastejšie v stanovách označovanými ako „základné odborové organizácie“, nevyhnutné objasnenie právneho postavenia týchto subjektov, najmä posúdenie právnej subjektivity základných odborových organizácií.

21.1. Platný právny poriadok umožňuje dva rozdiel

ne spôsoby vzniku základných odborových organizácií, ako organizačných jednotiek: (1) odborová organizácia v zmysle ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o združovaní v stanovách uvedie ustanovenia o svojich organizačných jednotkách a ich spôsob konštituovania, (2) základná odborová organizácia pri svojom vzniku postupuje podľa ustanovenia § 9a zákona č. 83/1990 Zb., t. j. rovnakým spôsobom ako odborový zväz, v ktorom je združená. Zároveň je táto základná odborová organizácia samostatne evidovaná na registrovom úrade.

22. V prvom prípade sa odborová organizácia rozhodne využiť možnosť, ktorá jej vyplýva z ustanovenia § 6 ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb., ktoré je zákonným splnomocnením na zriaďovanie samostatných organizačných jednotiek stanovami jednotlivých združení a k návrhu na evidenciu pripojí stanov, v ktorých uvedie ustanovenia o vlastných organizačných jednotkách. Takto zriadené organizačné jednotky odborovej organizácie môžu byť dvojakého typu: organizačné jednotky občianskeho združenia t. j. aj odborovej organizácie bez právnej subjektivity (vtedy ide o fakultatívnu náležitosť stanov), alebo organizačné jednotky s vlastnou, tzv. odvodenou právnou subjektivitou, legislatívne „konajúce vo svojom mene“. Iba na tieto sa vzťahuje zákonná povinnosť (§ 11a ods. 2 veta prvá cit. zákona) na zápis údajov (o organizačnej jednotke občianskeho združenia, ktorá koná vo svojom mene) do registra mimovládnych neziskových organizácií podľa osobitného predpisu (zákon č. 346/2018 Z. z.). Argumentum a contrario potom takáto povinnosť neplatí pri organizačných jednotkách odborovej

organizácie bez právnej subjektivity (nekonajúcich vo svojom mene); z tohto dôvodu aj žalobcova argumentácia vychádza z nesprávnej hypotézy, že ZO OZ SLOVES pri SPF ako základná odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného má mať právnu subjektivitu a má byť zapísaná v registri mimovládnych organizácií. Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry si zvolil vnútorné členenie takým spôsobom, že nezveril samostatnú právnu subjektivitu základným organizáciám a takéto vnútorné členenie neodporuje žiadnym právnym normám. Zo stanov SLOVES vyplýva, že základná organizácia je štruktúrou odborového zväzu a orgán základnej organizácie (kam sa radí aj závodný výbor základnej organizácie) patrí medzi sústavu odborových orgánov. Z vyššie uvedeného je nesporné, že Závodný výbor OZ SLOVES pri SPF patrí do štruktúry odborového zväzu SLOVES a zároveň patrí do sústavy odborových orgánov v odborovom zväze SLOVES.

23. Z vykonaného dokazovania nižšími súdmi a z toho plynúceho ustáleného skutkového stavu (ktorý dovolací súd nie je oprávnený prehodnocovať - vid' § 442 CSP) bolo potom pre dovolací súd z hľadiska vyššie definovaných postulátov relevantné, že žalovaný konal v súlade so Zákonníkom práce, keď zaslal žiadosť o prerokovanie výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce jedinej odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného - ZO OZ SLOVES pri SPF aj bez právnej subjektivity, pričom povinnosť osloviť zástupcu zamestnancov (§ 11a Zákonníka práce) vyplývala z § 74 Zákonníka práce a žalovaný nemohol konať inak, keďže Zákonník práce určuje túto povinnosť zamestnávateľa obligatórne.

24. Sumarizujúc vyššie uvedené východiská dovolací súd v odpovedi na dovolateľom položenú otázku, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená uzatvára, že aj organizačná jednotka (odborovej organizácie) bez právnej subjektivity ako základná organizácia vyššieho odborového zväzu s právnou subjektivitou môže byť príslušným odborovým orgánom na prerokovanie výpovede podľa § 74 Zákonníka práce pokiaľ u zamestnávateľa pôsobí v zmysle § 230 a nasl. ZP. Prerokovanie výpovede s takýmto subjektom bez právnej subjektivity a bez zápisu v registri mimovládnych neziskových organizácií sa považuje za platné. Pre platnosť prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je rozhodujúce, aby príslušný odborový orgán u zamestnávateľa pôsobil ako zástupca zamestnancov.

25. Preto pokiaľ odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie o zamietnutí žaloby, spor z hľadiska právneho posúdenia veci vo vymedzenej právnej otázke rozhodol vecne správne. Z týchto dôvodov dovolací súd dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol (§ 448 CSP).

26. Žalovaný bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto mu dovolací súd proti žalobcovi priznal v súlade s § 262 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov dovolacieho konania s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

27. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.