



## ROZSUDOK

### V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a sudcov JUDr. Soni Mesiarkinovej a JUDr. Heleny Haukvitzovej v právnej veci žalobcu **Ing. D. B.**, zastúpeného JUDr. D. R., proti žalovanej **S.**, IČO: X., zastúpenej JUDr. P. K., **o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 12 Cpr 34/2003, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 11. novembra 2009, sp. zn. 4 Co 131/2006, takto

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

Dovolanie žalovanej **zamieta**.

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania v sume 74,61 eur na účet jeho právneho zástupcu JUDr. D. R., do troch dní.

#### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava IV rozsudkom z 27. októbra 2005 č.k. 12 Cpr 34/2003-235 zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal určenia, že zrušenie pracovného pomeru výpoveďou žalobcovi z 26. mája 2003, doručené 3. júna 2003 je neplatné, pracovný pomer založený zmluvou 30. októbra 1985 u žalovaného naďalej trvá a náhrady mzdy. Doplnčím rozsudkom zo 14. februára 2006 č.k. 12 Cpr 34/2003-282 rozhodol o náhrade trov konania tak, že žalovanej náhradu trov konania nepriznal. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané splnenie všetkých hmotnoprávných predpokladov pre výpoveď a to, že pri

organizačných zmenách u žalovanej bola zrušená pracovná pozícia žalobcu, ktorý sa stal týmto pre žalovanú nadbytočným, existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ako aj to, že žalovaná nemala možnosť v tom čase žalobcu ďalej zamestnávať. Považoval za splnenú aj povinnosť zo strany žalovanej v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce, a to prerokovanie výpovede odborovým orgánom, keď mu žalovaná poskytla potrebné doklady a informácie. Mal za to, že s prihliadnutím na § 233 Zákonníka práce treba „prerokovaním“ rozumieť možnosť výmeny informácií za účelom jednak informovania odborového orgánu o zamýšľaných opatreniach, jednak možnosti odborového orgánu zaujať k výpovedi stanovisko, na aké by následne zamestnávateľ mohol prihliadať. Výsledkom prerokovania nemusí byť súhlas či nesúhlas odborového orgánu k výpovedi danej zamestnancovi, odborový orgán nemusí k zamýšľanej výpovedi zaujať žiadne stanovisko. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že odborový orgán nezaujal žiadne stanovisko a že k prerokovaniu výpovede došlo výmenou informácií ohľadom tohto zamýšľaného opatrenia žalovanej týkajúceho sa žalobcu. Za podstatné pritom považoval doručenie žiadosti odborovému orgánu žalovanou. Rozhodnutie o náhrade trov odôvodnil ustanovením § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie žalobcu rozsudkom z 11. novembra 2009 sp.zn. 4 Co 131/2006 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa v spojení s dopĺňacím rozsudkom v časti určenia neplatnosti výpovede zmenil tak, že výpoveď daná žalobcovi žalovanou 26. mája 2003, doručená mu 3. júna 2003, je neplatná. Vo zvyšnej časti týkajúcej sa určenia trvania pracovného pomeru a náhrady mzdy rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil a na ďalšie konanie. Skonštatoval, že na preukázanie toho, či žalovaná rozhodla o organizačných zmenách a či sa žalobca práve vzhľadom k týmto stal nadbytočným, teda či existovali hmotnoprávne podmienky pre skončenie jeho pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, vykonal súd prvého stupňa dostatočné dokazovanie a z preukázaného aj vyvodil správne skutkové i právne závery vo veci. Rovnako sa stotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že žalovaná po zrušení pracovnej pozície žalobcu nemala možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a v konkrétnostiach poukázal na odôvodnenie rozsudku súdu prvého stupňa. Nestotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že v prejednávanej veci bolo preukázané splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky pre platnú výpoveď, a to prerokovanie výpovede žalobcu s príslušným odborovým orgánom. Žalovaná listom z 15. mája 2003 požiadala Z. pôsobiace v S.

o stretnutie za účelom prerokovania výpovedi podľa § 74 ods. 1 Zákonníka práce. V liste uviedla, že žiada o stretnutie za účelom prerokovania výpovedí u tých zamestnancov, ktorí boli zamestnávateľom vybraní ako nadbytoční s tým, že u všetkých vybraných zamestnancov dôjde ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v dôsledku R. č. X. v znení R. č. X., v ktorom bol žalobca uvedený ako vedúci zmeny. Napriek tomu sa odborová organizácia nedostavila na stretnutie 20. mája 2003, a preto žalovaná opätovne požiadala o prerokovanie výpovedí v dňoch 21. mája 2003, 22. mája 2003 alebo 23. mája 2003, kedy však Z. v S. požiadala žalovanú, aby zoznam zamestnancov, ktorí nepodpíšu dohodu o skončení pracovného pomeru, ale ostávajú vo výpovednej lehote, bol predložený na prerokovanie a doplnený o doklady týkajúce sa zrušenia pracovnej pozície, ponukového konania s vyjadrením pracovníka a žiadosťou o prerokovanie rozviazania pracovného pomeru výpoveďou na konkrétnych pracovníkov. Odvolací súd neprisvedčil správnosti záveru súdu prvého stupňa o splnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu, pretože za prerokovanie výpovede nie je možné považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní), ktorým bude daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Takéto konanie žalovanej vyhodnotil len ako jeho oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviazať pracovný pomer s viacerými zamestnancami, vrátane žalobcu. Postup odborového orgánu, ktorý listom z 23. mája 2003 požiadal žalovanú o doplnenie (aktualizáciu) zoznamu zamestnancov, najmä vzhľadom na tú skutočnosť, že po podaní zoznamu došlo k rozviazaniu pracovných pomerov viacerých zamestnancov dohodami, nepovažoval za rozporný s právnymi predpismi a dobrými mravmi. Za situácie, keď žalovaná bezdôvodne odmietla oprávnenú požiadavku odborovej organizácie o doplnenie podkladov, uplatnenú listom z 23. mája 2003, nemožno právny záver súdu prvého stupňa o splnení si povinností predchádzajúceho prerokovania výpovede žalobcu s odborovým orgánom, považovať za vecne správny. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval jej neplatnosťou, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky. Výpoveď daná žalobcovi žalovanou tak pre nesplnenie tejto podmienky bola neplatná, a preto odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa

v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede a trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej podľa § 220 O.s.p. zmenil. Napadnuté rozhodnutie v zvyšnej zamietajúcej časti o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej trvá a o náhradu mzdy podľa § 221 ods. 1 písm. h) a ods. 2 O.s.p. zrušil a vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, za účelom vykonania dokazovania vo zvyšnej časti uplatneného nároku, a to v časti o určenie trvania pracovného pomeru vzhľadom na súčasný stav, t.j. na záujem žalobcu u žalovanej pracovať ako aj, či možno od žalovanej spravodlivo požadovať vzhľadom na jeho možnosti žalobcu naďalej zamestnávať. Za potrebné považoval doplniť dokazovanie aj v časti týkajúcej sa nároku žalobcu na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho podala s poukazom na ustanovenie § 241 ods. 2 písm. c) O.s.p. dovolanie žalovaná a navrhla, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky ako dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zmenil a potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa. Namietala nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom ohľadne jeho záveru o nesplnení podmienky žalovanej prerokovať výpoveď žalobcu s odborovou organizáciou, keď odvolací súd za prerokovanie nepovažoval predloženie menného zoznamu zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní. Uviedla, že žalovaná zástupcom zamestnancov neposkytla iba menný zoznam zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ale adresovala im aj písomnú žiadosť o prerokovanie výpovede, okrem iných zamestnancov aj o prerokovanie výpovede žalobcu. Vyslovila nesúhlas s právnym posúdením odvolacieho súdu týkajúceho sa jeho záveru, že žiadosť žalovanej o stretnutie s odborními za účelom prerokovania výpovedí v súlade s ustanovením § 74 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné považovať za oznámenie úmyslu žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobcom. Naopak, s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006, sp. zn. 1 Cdo 72/2006 mala za to, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z § 74 ods. 1 Zákonníka práce nastali, pretože žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, dôvod výpovede bol riadne vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Namietala nesprávnosť záveru odvolacieho súdu o nesplnení povinnosti žalovanej prerokovať výpoveď s odborovým orgánom aj v tom smere, že žalovaná neposkytla odborovému orgánu informácie a doklady potrebné k uvedenému účelu. Z predložených dôkazov naopak vyplynulo, že odborovým orgán mal k dispozícii všetky potrebné doklady a informácie, aby mohol so žalovanou prerokovať výpoveď žalobcu. Poukázala na ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce, platného v čase výpovede, ktorý výslovne neukladal

zamestnávateľovi osobné stretnutie medzi zástupcami zamestnávateľa a zástupcami odborového orgánu, ale že k prerokovaniu môže dôjsť aj inými spôsobmi, ktoré nie sú zákonom zakázané a sú preukázateľné, ako napríklad listovou formou, prostredníctvom internej či externej pošty, faxom, elektronickou poštou. Mala za to, že v tomto konaní bolo preukázané, že k prerokovaniu výpovede žalobcu došlo vopred, a to písomnou formou.

Žalobca navrhol dovolanie žalovanej ako nedôvodné zamietnuť, rozhodnutie odvolacieho súdu považoval za správne, vychádzajúce zo spoľahlivo zisteného skutkového stavu. Plne sa stotožnil s právnymi závermi odvolacieho súdu, ktorý posúdil otázku neplatnosti výpovede v súlade so zákonom, jeho obsahom a účelom. Zároveň si uplatnil náhradu trov dovolacieho konania.

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, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.), v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalovanej nie je podané opodstatnene.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. 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.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a) v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 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.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľka obsahovo vymedzila (§ 242 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch

uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a) až d) O.s.p. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, iba že by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Uvedené zákonné ustanovenie § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných vád vymenovaných v písmenách a) až g) tohto ustanovenia (ide tu o nedostatok právomoci súdu, spôsobilosti účastníka, prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, ak sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom). Existencia niektorej z vyššie uvedených vád však nebola dovolacím súdom v konaní zistená.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak ju dovolateľka nenamieta, je procesná vada, ktorá na rozdiel od vád taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej základom je porušenie iných procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Iné vady, mimo vád uvedených v § 237 O.s.p., sú spôsobilým dovolacím dôvodom len za predpokladu, že mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Procesné vady konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b) O.s.p. nevyšli v dovolacom konaní najavo.

Z obsahu dovolania žalovanej vyplýva, že táto ako dovolací dôvod uplatňuje ustanovenie § 241 ods. 2 písm. c) O.s.p., t.j. nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 241 ods. 2 písm. c) O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil.

Vzhľadom na uvedené bolo preto v prejednávanej veci potrebné predovšetkým posúdiť správnosť záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce, keď tento túto otázku posúdil rozdielne s prvostupňovým súdom.

V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že riaditeľ žalovanej listom z 15. mája 2003 (č.l. 39 spisu) požiadal všetky Z. (Z.) pôsobiacich v S. o stretnutie za účelom prerokovania výpovedí u tých zamestnancov, ktorí boli vybraní ako nadbytoční a ktorí dostanú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň riaditeľ žalovanej navrhol, aby sa stretnutie uskutočnilo v dňoch 20. mája 2003 alebo 21. mája 2003, a v prípade, že by tento termín nevyhovoval, v dňoch 21. a 22. mája 2003. Predsedníčka Z. Dr. G. G. v liste zo 16. mája 2003 (č.l. 40 spisu) oznámila žalovanej, že sa vyjadria po obdržaní podkladov k predmetnému prejednávaniu k termínu stretnutia v rámci zákonnej lehoty. V prílohe ďalšieho listu žalovanej z 19. mája 2003 adresovaného Z. (č.l. 41) predložil riaditeľ žalovanej odborovému orgánu menný zoznam zamestnancov, ktorí boli vybraní ako nadbytoční a ktorí sú členmi tejto odborovej organizácie s tým, že všetci dostanú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V tomto zozname bol zapísaný i žalobca. Odborový orgán sa na stretnutie navrhované na 20. mája 2003 nedostavil, a preto riaditeľ žalovanej opätovne požiadal listom z 21. mája 2003 (č.l. 43) odborový orgán o prerokovanie výpovedí a za tým účelom navrhol stretnutie v dňoch 21. mája 2003, 22. mája 2003 alebo 23. mája 2003. Listom z 23. mája 2003 (č.l. 47), ktorý bol žalovanej doručený 26. mája 2003, odborový orgán žalovanú vyzval, aby zoznam zamestnancov, ktorí nepodpíšu dohodu o skončení pracovného pomeru, bol doplnený o nasledovné doklady: zrušenie pracovnej pozície, ponukové konanie s vyjadrením zamestnanca a žiadosť o prerokovanie výpovedí na konkrétnych pracovníkov. Riaditeľ žalovanej listom z 23. mája 2003 (č.l. 49) oznámil odborovému orgánu, že mu poskytol všetky potrebné informácie slúžiace ako podklad k prerokovaniu, údaje identifikujúce zamestnanca, s ktorým bude pracovný pomer rozviazaný, dôvod (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a spôsob skončenia pracovného pomeru (výpoveďou). Splnil si preto povinnosť vopred prerokovať výpovede s príslušným odborovým orgánom v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z. v znení zák. č. 165/2002 Z.z. a zák. č. 408/2002 Z.z. v znení platnom a účinnom do 30. júna 2003 – ďalej len Zákonníka práce) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stal nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách.

Z ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak je neplatná.

Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný orgán, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 2 Zákonníka práce).

Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo svojom rozhodnutí z 19. mája 2009 sp. zn. 5 Cdo 255/2008, z odôvodnenia ktorého vychádzal v posudzovanej veci aj odvolací súd vyslovil s poukazom na článok 2 Zákonníka práce, že objektívne právo predpokladá, aby výkon subjektívneho práva smeroval 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.

Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky je potrebné prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v citovanom ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu.

Dovolací súd sa stotožňuje so záverom odvolacieho súdu v tom, že za prerokovanie výpovede nie je možné považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní), ktorým bude daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň dodáva, že účinky prerokovania výpovede nenastanú ani doručením žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ak aj obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka

práce tak, ako to s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu z 28. septembra 2006 sp. zn. 1 Cdo 72/2006 interpretuje dovolateľka. Spomínané rozhodnutie doslova uvádza, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď s odborovým orgánom nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce (u okamžitého skončenia pracovného pomeru § 70 Zákonníka práce), to znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Uvedeným sú vyjadrené len obsahové náležitosti žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede, ktoré sú potrebné na to, aby účinky stanovené ustanovením § 74 ods. 1 Zákonníka práce nastali, nevyjadruje však, ktorým momentom nastávajú účinky samotného prerokovania. Obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany.

Dovolací súd je rovnako ako dovolateľka názoru, že zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. 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. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní. Preto v posudzovanej veci z dôvodu, že žalovaný neoznámil odborovej organizácii požadované informácie, nemožno proces

prerokovania výpovede považovať za ukončený. Treba konštatovať, že je správny právny záver odvolacieho súdu o tom, že konanie odborovej organizácie, ktorá uplatňovala svoje nároky vyplývajúce zo zákona, nie je možné považovať za obštrukcie a jej neúčast' na stretnutiach navrhnutých žalovanou za marenie povinnosti žalovanej vopred prerokovať s odborovým orgánom výpoveď žalobcu.

V tejto súvislosti poukazuje dovolací súd aj na tú skutočnosť, že právo na informácie pre príslušné odborové orgány vyplývalo aj z ustanovenia § 234 písm. b) Zákonníka práce, a že v zmysle § 235 písm. b) Zákonníka práce bol príslušný odborový orgán pri dodržiavaní pracovnoprávných predpisov oprávnený vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady.

Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je totiž možné vykladať izolovane, ale v kontexte s ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Účast' príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru podľa právnej úpravy upravenej v Zákonníku práce (zák. č. 311/2001 Z.z. v znení zák. č. 165/2002 Z.z. a zák. č. 408/2002 Z.z. v znení platnom a účinnom do 30. júna 2003) nie je možné považovať len za formálny úkon, bez jeho materiálneho obsahu.

Záverom dovolací súd poukazuje na to, že ani predloženie menného zoznamu zamestnancov, ani doručenie žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, nemožno považovať za prerokovanie výpovede. Takéto konanie žalovanej je možné vyhodnotiť len ako jej oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviazať pracovný pomer s viacerými zamestnancami, vrátane žalobcu. Preto postup odborového orgánu, ktorý listom z 23. mája 2003 požiadal žalovanú o doplnenie (aktualizáciu) zoznamu zamestnancov, najmä vzhľadom na tú skutočnosť, že po dodaní zoznamu došlo k rozviazaniu pracovných pomerov viacerých zamestnancov dohodami, nie je možné považovať za v rozpore s právnymi predpismi a dobrými mravmi.

Z uvedeného vyplýva, že žalovaná neopodstatnene napadla vecne správny rozsudok odvolacieho súdu. Dovoláním vytykané nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) preto nie je dôvodné a keďže neboli zistené ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p., ktoré by mali za následok nesprávnosť rozhodnutia odvolacieho súdu v dovolaní napadnutej časti a ani vady konania uvedené v § 237 O.s.p., Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovanej podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

V dovolacom konaní úspešnému žalobcovi vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej, ktorá úspech nemala (§ 243b ods. 4 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd priznal žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania spočívajúcu v odmene advokáta za 1 úkon právnej služby, ktorú poskytol žalobcovi vypracovaním vyjadrenia k dovolaniu žalovanej (§ 14 ods. 1 písm. c/ vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb). Základnú sadzbu tarifnej odmeny za tento úkon právnej služby určil podľa § 11 ods. 1 písm. a) vyhlášky vo výške 55,49 €, čo s náhradou výdavkov za miestne telekomunikačné výdavky a miestne prepravné vo výške jednej stotiny výpočtového základu [§ 1 ods. 3 a § 16 ods. 3 vyhlášky (t.j. 7,21 €)] a po pripočítaní DPH v sume 11,91 € (§ 18 ods. 3 vyhlášky) predstavuje spolu 74,61 €.

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

**V Bratislave 28. septembra 2010**

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

Za správnosť vyhotovenia : Dagmar Falbová