



ROZSUDOK
VMENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Heleny Haukvitzovej a členov senátu JUDr. Soni Mesiarkinovej a JUDr. Mariána Sluka, PhD, v právnej veci navrhovateľky **Ing. E. V.**, bývajúcej v B., zastúpenej JUDr. E. Skačányiovou, advokátkou v Dunajskej Strede, Korzo Bélu Bartóka 789/3, proti odporcovi **SOREA, spol. s r.o.**, so sídlom v Bratislave, Odborárske nám. č. 3, IČO: 31 339 204, zastúpenému JUDr. Antonom Blahom, advokátom v Bratislave, Mickiewiczova 6, **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 15.mája 2012, sp.zn.5 Co 142/2011, takto

r o z h o d o l :

Dovolanie **z a m i e t a.**

Dovolanie proti výroku o trovách dovolacieho konania **o d m i e t a.**

Navrhovateľka je povinná zaplatiť odporcovi náhradu trov dovolacieho konania v sume 291,96 € k rukám JUDr. Antona Blahu, advokáta v Bratislave, Mickiewiczova 6, do 3 dní.

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. Odporcovi uložil povinnosť zaplatiť

navrhovateľke titulom náhrady mzdy sumu 228 444 Sk brutto (7 582,95 €), trovy právneho zastúpenia v sume 57 853 Sk (1 920,36 €) na adresu právnej zástupkyne navrhovateľky, všetko v lehote 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku súd návrh zamietol. 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 137/2006 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 dovolanie 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. Antona Blahu 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 Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu z 28. januára 2002 vyplýva, že navrhovateľka predsedníčkou OZO pri riaditeľstve SOREA, spol. s r.o. platne zvolená nebola, nakoľko voľba nových orgánov bola v rozpore so stanovami Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu. 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.

Najvyšší súd Slovenskej republiky na dovolanie navrhovateľky uznesením z 8. marca 2011, sp.zn. 5 Cdo 72/2010 rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu, že konanie odvolacieho súdu bolo postihnuté vadou v zmysle § 237 písm. f) O.s.p. Vada konania v zmysle § 237 písm. f) O.s.p., ktorou bolo postihnuté konanie pred odvolacím súdom, spočívala podľa jeho názoru v tom, že odvolací súd nedostatočne odôvodnil svoje rozhodnutie. Uviedol, že odvolací súd po zrušení jeho rozsudku (rozsudok z 15.marca 2007, sp.zn. 5 Co 137/2006) doplnil dokazovanie výsluchom svedkov (Ing. A. J., E. A., Ľ. K.) a oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov, avšak k akým skutkovým zisteniam na základe takto vykonaného procesného dokazovania dospel, vo svojom rozhodnutí vôbec neuviedol, t.j. uvedené dôkazy (poznatky, ktoré z nich získal) nevyhodnotil nielen jednotlivo a už vôbec nie v ich vzájomnej súvislosti, tak ako mu to zákon ukladá. Odvolaciemu súdu vytkol, že splnenie ponukovej povinnosti mal posúdiť najmä vzhľadom na opakované námietky navrhovateľky a vykonaním dokazovaním v tomto smere zistiť, či odporca pri plnení svojich povinností, ktoré mu ukladá § 65 ods. 3 alebo § 46 ods. 2 Zákonníka práce bol vedený „pochtivým zámerom“ alebo či nepostupoval v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu. V takom

případe je nutné jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva v zmysle čl. III Základných zásad Zákonníka práce. Nedostatok odôvodnenia odvolacieho súdu videl aj v tom, že odvolací súd neposudzoval konanie odporcu z pohľadu ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce a námietky navrhovateľky v tomto smere vôbec právne neposúdil. Za arbitrárny považoval záver odvolaciemu súdu, keď v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysvetlil, prečo nemožno od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával. Dovolací súd poukázal 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 pokladal potom aj záver odvolacieho súdu, 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 Odborného zväzu pracovníkov obchodu a cestového ruchu. Odvolaciemu súdu tiež vytkol, že 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. 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 označil za 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.

Krajský súd v Bratislave rozsudkom (v poradí tretím) z 15. mája 2012, sp.zn. 5 Co 142/2011 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutých častiach zmenil tak, že návrh zamietol. Navrhovateľke uložil povinnosť zaplatiť náhradu trov dovolacieho konania do rúk JUDr. Antona Blahu vo výške 574,92 €. Odporcovi nepriznal náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania. Na rozdiel od súdu prvého stupňa odvolací súd aj po opätovnom doplnení dokazovania dospel k záveru, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou odporcu s navrhovateľkou z 25. januára 2002, ktoré bolo navrhovateľke doručené 28. januára

2002 je platné a teda pracovný pomer medzi nimi skončil. Odporca ako zamestnávateľ si riadne splnil tzv. ponukovú povinnosť, keď navrhovateľke ponúkol prechod na prácu pre ňu vhodnú, ktorá zodpovedala jej zdravotnému stavu, schopnostiam a kvalifikácii a táto bola dokonca ochotná na toto voľné miesto prejsť, avšak napokon ho odmietla z dôvodu, že neboli splnené ňou požadované mzdové nároky. Navrhovateľke bolo v súlade s § 65 ods. 3 Zákonníka práce ponúknuté pracovné 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. Poukázal na to, že listom zo 17. decembra 2001, ako aj listom z 18. decembra 2001 (odpoveď na odvolanie z funkcie z 11. decembra 2001) navrhovateľka nemohla prijať ponuku prechodu na inú prácu (i keď je to v tomto liste uvedené) vzhľadom na to, že v ňom zároveň žiadala vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy a uvedenie pracovných podmienok, až po oboznámení sa s ktorými sa môže rozhodnúť o prijatí či neprijatí zmeneného pracovného miesta, a to písomnou formou. Za ďalšiu skutočnosť svedčiacu o neprijatí ponuky prechodu na inú vhodnú prácu považoval odvolací súd nepodpísanie návrhu dohody o pracovnom zaradení po odvolaní z funkcie s poukazom na podmienku, že pracovná zmluva s navrhovateľkou bola uzatvorená písomnou formou, tak aj zmena musí byť v zmysle § 36 ods. 1 Zákonníka práce v písomnej forme. O tom, že navrhovateľka neprijala ponuku prechodu na inú prácu podľa jeho názoru jasne vyplynulo aj z oznámenia zo 7. januára 2002, kde ako dôvod neprijatia návrhu na uzavretie dohody o pracovnom zaradení po odvolaní z funkcie uviedla nesplnenie mzdových podmienok, a svoje skoršie vyjadrenie (listy zo 17. a 18. decembra 2001) označila za podmienené splnením pre ňu adekvátnych mzdových podmienok. Odvolací súd tiež poukázal na to, že navrhovateľke boli odporcom písomne ponúknuté dve voľné pracovné miesta v rámci jeho organizačnej štruktúry, ktoré zodpovedali vzdelaniu a praxi navrhovateľky, pričom pre splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa nie je potrebné, aby zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre neho vhodné. Po doplnení dokazovania v súlade s vyjadrením navrhovateľky na pojednávaní odvolacieho súdu o autenticite a pravosti platného mzdového poriadku ako prílohy č. 2 a jednotného katalógu prác a mzdového rozpätia ako prílohy č. 2 ku dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na roky 2000 a 2001 konštatoval, že vedúca oddelenia s kvalifikačnou požiadavkou maturita a vysoká škola sa nachádzala v mzdovom rozpätí 10 000 Sk – zmluva na mesiac. To znamená, že mzda ktorú v platobnej triede č. 6 ako vedúcej oddelenia controllingu odporca ponúkol navrhovateľke na úrovni 12 000 Sk, bola v súlade v tom čase s platným mzdovým poriadkom. Zároveň vyslovil, že aj mzdové podmienky ponúknutého

pracovného miesta sa približovali podmienkam, za ktorých navrhovateľka vykonávala pôvodnú prácu. Na základe toho potom vyvodil záver, že nesúhlas navrhovateľky s ponúknutou mzdou na ponúknuté pracovné miesto súčasne spôsobil jej nesúhlas s ponúknutým pracovným miestom, a teda odporca správne postupoval, keď s ňou rozviazal pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 46 ods. 1 písm. c/ v spojení s § 65 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ ide o účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru, opätovne aj po doplnení dokazovania, považoval za správne na daný prípad aplikovať ustanovenie § 59 ods. 4 veta pred bodkočiarkou - príslušný odborový orgán odporcu nemohol odmietnuť udeliť súhlas s výpoveďou s pracovného pomeru týkajúcou sa navrhovateľky vzhľadom k tomu, že navrhovateľka nebola právoplatne zvolenou predsedníčkou OZO pri riaditeľstve Sorea spol. s r.o., pretože voľba nových orgánov bola v rozpore so stanovami Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu. Poukázal na to, že platnosť zvolenia navrhovateľky za predsedníčku výboru OZO skúmal ako predbežnú otázku a že podľa vtedy platných stanov odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu, teda od 19. apríla 2001, je v III. časti článku 4 bodu 6 jednoznačne upravené, že ak má základná organizácia menej ako 15 členov, volí členská základňa predsedu a revízora. Ak je potrebné v týchto organizáciách kolektívne rozhodovanie, vykonáva pôsobnosť výboru OZO členská schôdza. To znamená, keďže základná organizácia odborového zväzu u odporcu mala preukázateľne sedem členov, mala predsedu tejto organizácie voliť členská základňa, čo sa nestalo. Navyše pri voľbe predsedu tejto organizácie v nevyhovujúcich priestoroch za plnej prevádzky sa zúčastnili len štyria členovia, a to ešte pán G. podpísal zapisnicu o voľbe dodatočne vo večerných hodinách, ktorý sa vzdal funkcie predsedu pre ukončenie pracovného pomeru u odporcu, aby v zapätí prijal inú funkciu, ktorú nevykonával, ale poveril ňou iného zamestnanca. Na tejto veci nič nemení ani fakt, že odporca sa obrátil práve na tento neexistujúci orgán pre prerokovanie výpovede pre navrhovateľku dňa 21. januára 2002. Odvolací súd potom konštatoval, že členská schôdza a ani iný odborový orgán potom nikdy neprerokoval výpoveď z pracovného pomeru navrhovateľky, čo ale nerobí výpoveď z pracovného pomeru pre tento dôvod neplatnou podľa § 242 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Tieto skutočnosti potvrdzuje aj upozornenie OZPO a CR z 28. januára 2002 a informácia k činnosti výboru OZO z 25. januára 2002. Na záver posudzoval, či konanie navrhovateľky potom, čo bola odporcom 10. decembra 2001 odvolaná z funkcie ekonomickej riaditeľky dňom 10. decembra 2001 podľa § 65 ods. 2 Zákonníka práce (čo bola nesporná nikým nenamietaná skutočnosť), bolo vedené poctivým zámerom. Konštatoval účelovosť a nepoctivosť konania navrhovateľky vo vzťahu k odporcovi za účelom zabezpečenia si čo najlepšieho postavenia v súvislosti

s výpoveďou z pracovného pomeru bez ohľadu na akékoľvek podmienky určované internými predpismi, zákonmi a morálkou. O trovách konania rozhodol odvolací súd podľa ustanovenia § 142 ods. 1 O.s.p. s použitím § 224 ods. 2 O.s.p.

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.). Namietala právny záver odvolacieho súdu, že odporca si riadne splnil svoju ponukovú povinnosť. Poukázala na vtedy platný mzdový poriadok (prílohu č. 1 a článku 4 ods. 1, 2; článok 5 ods. 1, písm. c/) a namietala, že jej ponúknutá mzda vo výške 12 000 Sk nezodpovedala platným podmienkam, za ktorých u odporcu pracovala. Uviedla, že do pracovného pomeru s odporcom nastúpila v roku 1998 na porovnateľné pracovné miesto s nástupným platom 16 500 Sk (po niekoľkých mesiacoch zvýšeným na 19 000 Sk), teda vyšším, ako jej odporca po štyroch rokoch v pracovnom pomere ponúkol. Takto stanovenú mzdu považovala za diskriminačnú, nezohľadňujúcu jej dovtedajšie pracovné pôsobenie a ohodnotenie jej činnosti. Svoje vyjadrenie v liste, v ktorom reagovala na ponuku pracovného miesta zamestnávateľom a v ktorom výslovne uviedla, že iba vzhľadom na ponúkanú mzdu ponúkané miesto neprijíma, je nutné považovať iba za prejav nesúhlasu so zaradením na pracovné miesto v súvislosti s určenou mzdou. Namietala, že bolo povinnosťou odvolacieho súdu v odôvodnení rozhodnutia sa vysporiadať s otázkou, či mzda, ktorú odporca ponúkol navrhovateľke, bola v súlade s vtedy platným mzdovým poriadkom a či podmienky vtedy ponúknutého pracovného miesta sa približovali k podmienkam, za ktorých navrhovateľka vykonávala pôvodnú prácu. Ďalej uviedla, že odvolací súd nerešpektoval právny názor dovolacieho súdu, že pri posudzovaní, či bol naplnený predpoklad pre platné rozviazanie pracovného pomeru uvedený v § 59 ods. 1 Zákonníka práce, súd skúma, či odborový orgán prerokoval výpoveď, to, akým spôsobom tento orgán vec prejednal, je jeho vnútornou záležitosťou, ktorú nie je oprávnený preskúmať. Za zmätočný a nepreskúmatel'ný označila záver odvolacieho súdu, že odborový orgán odporcu neodmietol udeliť súhlas s výpoveďou, keďže táto nebola platne zvolenou predsedníčkou OZO pri riaditeľstve, nakoľko voľba nových orgánov bola v rozpore so stanovami odborového zväzu. Nesúhlasila ani s rozhodnutím odvolacieho súdu o trovách konania. Žiadala tento rozsudok zrušiť a vec vrátiť krajskému súdu na ďalšie konanie alebo ho zmeniť a jej návrhu vyhovieť v celom rozsahu.

Odporca vo svojom vyjadrení k dovolaniu navrhovateľky vzhľadom na vecnú správnosť napadnutého rozsudku, navrhol 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.) zastúpená advokátom, proti rozhodnutiu, 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 v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľky 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.).

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). Žiadna z týchto väd nebola v dovolaní namietaná a ani nevyšla najavo v dovolacom konaní.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak ju dovolateľka nenamieta, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Iné vady mimo väd 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.

V prejednávanej veci dovolanie je odôvodňované tým, že napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Z hľadiska skutkového stavu bolo zistené, že navrhovateľka pracovala u odporcu na základe pracovnej zmluvy z 1.apríla 1998, uzavretej na dobu určitú. 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 Generálnom riaditeľstve 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 Controllingu vo funkcii referent alebo vedúci Controllingu s miestom výkonu práce v Bratislave. Navrhovateľka písomným podaním zo 17.decembra 2001 ponúknuté pracovné zaradenie vedúci Controllingu 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 nesplnenie mzdových podmienok, neprijíma.

Podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách.

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.

Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle tohto ustanovenia je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodov uvedených v ustanovení § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok. 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. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku

odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 46 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede.

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 pracovné 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); odstúpné 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 rozviazať 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.

Platnosť právnych úkonov (vrátane právnych úkonov urobených podľa pracovnoprávnych predpisov) je treba posudzovať k okamžiku a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce). Túto zásadu súd uplatňuje i pri posudzovaní platnosti právnych úkonov smerujúcich k rozviazaniu pracovného pomeru (dohody, výpovedi, okamžitého zrušenia, zrušenia v skúšobnej dobe). Vzhľadom k tomu, že splnenie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce je predpokladom pre podania platnej výpovede z pracovného pomeru, súd skúma, či zamestnávateľ splnil voči zamestnancovi povinnosť podľa tohto ustanovenia podľa stavu v dobe výpovede.

Dovolací súd pri skúmaní splnenia ponukovej povinnosti odporcu vyplývajúcej z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce dospel k zhodnému záveru ako odvolací súd, že v konaní bolo preukázané, že odporca si riadne splnil svoju ponukovú, keď navrhovateľke po odvolaní z funkcie ponúkol prechod na prácu pre ňu vhodnú (pracovné miesta na oddelení controllingu vo funkcii referent alebo vedúci controllingu s miestom výkonu práce v Bratislave), zodpovedajúcu jej zdravotnému stavu, schopnostiam i kvalifikácii a táto bola ochotná prijať pracovné zaradenie vedúca oddelenia controllingu („ktoré zodpovedá jej vzdelaniu a praxi“); napokon ho odmietla z dôvodu, že neboli splnené ňou požadované mzdové nároky. Navrhovateľke v súlade s ustanovením § 65 ods. 3 Zákonníka práce bolo ponúknuté pracovné zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a rozhodnutie, či túto ponuku využije záviselo výlučne na nej; keďže túto pracovnú ponuku odmietla, bola dovŕšená hmotnoprávna podmienka vyplývajúca z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Skutočnosť, že navrhovateľka neprijala ponuku prechodu na inú prácu jednoznačne vyplýva z jej oznámenia zo 7.januára 2002, v ktorom ako dôvod neprijatia návrhu na uzatvorenie dohody o pracovnom zaradení po odvolaní z funkcie, ktorá jej bola predložená dňa 4.januára 2002, uviedla nesplnenie mzdových podmienok a svoje skoršie vyjadrenia (listy zo 17.decembra a 18.decembra 2001) označila za podmienené splnením pre ňu adekvátnych mzdových podmienok (že jej „mzda bude určená podľa mzdových predpisov organizácie, platnej Kolektívnej zmluvy ako aj článku III. základných zásad Zákonníka práce“).

Dovolateľka však namietala, že mzda, ktorú jej odporca za voľné pracovné miesto ponúkol, nebola v súlade so mzdovými predpismi odporcu, ani s jeho ustálenou praxou. Tvrdila, že podmienky ponúkaného pracovného miesta sa nepribližovali podmienkam,

za ktorých od roku 1998 u odporcu pracovala. Týmto spôsobom ju odporca diskriminoval, spôsobil jej ujmu a nepriamo ju donútil ponúkané voľné pracovné miesto neprijat'. Poukázala na vtedy platný mzdový poriadok (prílohu č. 1 a články 4 ods. 1, 2; článok 5 ods. 1, písm. c/) a namietala, že jej ponúknutá mzda vo výške 12 000 Sk nezodpovedala platným podmienkam, za ktorých sa u odporcu pracovalo. Uviedla, že do pracovného pomeru s odporcom nastúpila v roku 1998 na porovnateľné pracovné miesto s nástupným platom 16 500 Sk (po niekoľkých mesiacoch zvýšeným na 19 000 Sk), teda vyšším, ako jej odporca po štyroch rokoch v pracovnom pomere ponúkol.

Odvolací súd po doplnení dokazovania v súlade s námietkami navrhovateľky o autenticite a pravosti platného mzdového poriadku ako prílohy č. 2 a jednotného katalógu prác a mzdového rozpätia ako prílohy č. 2 ku dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na roky 2000 a 2001 uviedol, že vedúca oddelenia s kvalifikačnou požiadavkou maturita a vysoká škola sa nachádzala v mzdovom rozpätí 10 000 Sk – zmluva na mesiac. Dospel k záveru, že mzda, ktorú v platobnej triede č. 6 ako vedúcej oddelenia controllingu odporca ponúkol navrhovateľke na úrovni 12 000 Sk bola v súlade s v tom čase platným mzdovým poriadkom. Zároveň konštatoval, že aj mzdové podmienky ponúknutého pracovného miesta sa približovali podmienkam, za ktorých navrhovateľka vykonávala pôvodnú prácu.

Neopodstatnená je námietka i námietka dovolateľky, že v predchádzajúcom rozhodnutí dovolací súd poukázal 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“. Odvolací súd, ktorý mal byť po vrátení veci na ďalšie konanie viazaný právnym názorom dovolacieho súdu konštatoval, 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 Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu“.

V zmysle § 243d ods. 1 O.s.p. platí, že ak dôjde k zrušeniu napadnutého rozhodnutia, súd, ktorého rozhodnutie bolo zrušené, koná ďalej o veci. Pritom je právnym názorom súdu, ktorý rozhodoval o dovolaní, záväzný. Rozhodnutie dovolacieho súdu o zrušení rozhodnutia

napadnutého dovolaním je výsledkom preskúmania postupu odvolacieho súdu, ktorého výsledkom je záver o jeho závažnom pochybení, pre ktoré nemôže napadnuté rozhodnutie ďalej obstať, a musí byť zrušené.

Podľa § 59 ods. 4 Zákonníka práce 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 zamestnávala, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru platné.

Povinnosťou odvolacieho súdu, ako vyplýva z ustanovenia § 59 ods. 4 Zákonníka práce je skúmať, či odmietnutie, resp. neodmietnutie súhlasu so skončením pracovného pomeru udeľuje príslušný orgán. Nemožno pripustiť, aby akékoľvek zoskupenie zamestnancov bolo považované za odborový orgán a rozhodovalo o tak závažných otázkach ako je udeľovanie súhlasu so skončením pracovného pomeru. Správne preto odvolací súd skúmal, či osoby, ktoré participovali na udeľovaní (ne)súhlasu s rozviazaním pracovného pomeru s navrhovateľkou, boli osobami skutočne tvoriace odborový orgán zamestnávateľa, v takom počte a zložení, ako to vyplývalo zo Stanov odborného zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu odporcu.

Podľa § 272 ods. 4 Zákonníka práce príslušným odborovým orgánom, príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušným ústredným odborovým orgánom sa na účely tohto zákona rozumie orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie; príslušným ústredným odborovým orgánom sa rozumie tiež orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zväzu odborových organizácií.

Platí pravidlo, že odmietnutie odborového orgánu udeliť súhlas s rozvázovacím úkonom zamestnávateľa znamená jeho neplatnosť (ak zamestnávateľ cez toto odmietnutie rozvázovacej úkon z tohto dôvodu urobil). Z tohto pravidla platí výnimka, umožňujúca súdu, aby aj napriek odmietnutiu odborového orgánu udeliť súhlas s rozvázovacím úkonom, posúdil rozvázovací úkon ako platný. Takýto postup súdu je možný vtedy (za podmienky, že sú splnené všetky ostatné predpoklady pre jednostranné rozviazania pracovného pomeru

zo strany zamestnávateľa), ak dospeje k záveru, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Slovné spojenie „od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“ použité v § 59 ods. 4 Zákonníka práce patrí k právnym normám s tzv. relatívne neurčitou (abstraktné) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktorá tak prenecháva súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého dopredu neobmedzeného okruhu okolností viažucich sa na možnosť. Pre posúdenie, či v danom prípade také okolnosti existujú, zákon neustanovuje žiadne konkrétne kritéria. Za rozhodujúce však možno považovať napr. okolnosti, za ktorých k dôvodu pre rozviazanie pracovného pomeru došlo, s prihliadnutím na to, aký vplyv na plnenie funkcií zamestnávateľa na jednej strane a na postavenie zamestnanca (napr. vzhľadom k jeho osobným, rodinným a majetkovým pomery) na strane druhej by jeho ďalšie zamestnávanie malo.

Odvolaací súd konštatoval splnenie podmienky stanovenej v § 59 ods. 2 Zákonníka práce, t.j. že k odmietnutiu súhlasu s výpoveďou platne nedošlo. Situácia ohľadne súhlasu odborového orgánu bola skomplikovaná práve navrhovateľkou, a tak sa stalo, že neprebiehala tak, ako sa obvykle z hľadiska § 59 Zákonníka práce očakáva. I keď naďalej treba podľa názoru dovolacieho súdu povedať, že súhlas s výpoveďou alebo jeho odmietnutie nebolo výsledkom rozhodnutia výboru OZO ako kolektívneho orgánu, možno konštatovať, že odporca splnil to, čo ustanovenie § 59 Zákonníka práce k platnosti výpovede vyžaduje.

V prejednávanej veci z vykonaného dokazovania nesporne vyplýva, že navrhovateľka bola členkou príslušného odborového orgánu, ktorý bol oprávnený spolurozhodovať s odporcom v zmysle ustanovenia § 59 Zákonníka práce. Odporca požiadal listom z 9. januára 2002 tento príslušný odborový orgán o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa § 59 ods. 2 Zákonníka práce na rozviazanie pracovného pomeru s navrhovateľkou podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pre nadbytočnosť. Z vykonaného dokazovania vyplýva skutočnosť, že uvedená žiadosť nebola prerokovaná všetkými členmi výboru základnej organizácie príslušného odborového orgánu, ale len v zložení jeho štyroch členov (namiesto siedmych), ktorý na zasadnutí 21. januára 2002, predchádzajúci súhlas s výpoveďou navrhovateľky, odmietol dať.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa stotožňuje s právnym názorom odvolacieho súdu v tom, že tento nesúhlas udelený odborovým orgánom v nekompletnom zložení, nie je možné vyhodnotiť ako odmietnutie príslušného odborového orgánu so súhlasom k výpovedi člena príslušného odborového orgánu s právnymi následkami vyplývajúcimi z ustanovenia § 59 ods. 4 Zákonníka práce. Pretože príslušný odborový orgán v dobe do 15 dní odo dňa, kedy bol odporcom požiadany o predchádzajúci súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru s navrhovateľkou podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce, tento písomne neodmietol, platí v zmysle § 59 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce, že požadovaný súhlas bol udelený.

Dovolací súd na záver ešte uvádza, že predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu na opatrenie podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce nie je právnym úkonom v zmysle ustanovenia § 240 Zákonníka práce, ktorého neplatnosť by sa posudzovala v zmysle § 242 Zákonníka práce. Ide o rozhodnutie príslušného odborového orgánu ako kolektívneho orgánu podľa zásad odborovej demokracie, za ktoré je zodpovedný výlučne orgán podľa príslušných stanov odborovej organizácie.

Z uvedených dôvodov dospel Najvyšší súd Slovenskej republiky k záveru, že dovolateľka neopodstatnene namieta nesprávnosť právneho posúdenia veci, na ktorom spočíva zmeňujúci výrok rozsudku odvolacieho súdu (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Keďže v konaní neboli zistené vady uvedené v § 237 O.s.p. a konanie nie je postihnuté ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, Najvyšší súd Slovenskej republiky jej dovolanie v tejto časti ako nedôvodné zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

K dovolaniu navrhovateľky smerujúcemu proti výroku rozsudku odvolacieho súdu o trovách dovolacieho konania dovolací súd uvádza, že táto časť jej dovolania smeruje proti rozhodnutiu, ktoré je síce súčasťou rozsudku odvolacieho súdu, má ale charakter uznesenia, pričom uznesenie o trovách konania tento charakter nestráca, i keď rozhodnutie o trovách s meritórnym rozhodnutím vo veci súvisí a je do neho pojaté (§ 167 ods. 1 O.s.p.).

Vzhľadom na túto povahu rozhodnutia odvolacieho súdu o trovách konania, treba prípustnosť dovolania smerujúceho proti uvedenému uzneseniu posudzovať podľa ustanovení, ktoré vymedzujú, kedy je prípustné dovolanie proti uzneseniu (§ 239 O.s.p.). Dovolanie proti

uzneseníu odvolacieho súdu je prípustné v prípadoch uvedených v § 239 ods. 1 a 2 O.s.p. V zmysle § 239 ods. 3 O.s.p. ale ustanovenia § 239 ods. 1 a 2 O.s.p. neplatia, ak ide (mediiným) o uznesenie o trovách konania.

Nakoľko v prejednávanej veci je dovolaním napadnutý výrok rozsudku odvolacieho súdu o trovách konania, ktoré vykazuje znaky tých rozhodnutí, ktoré sú taxatívne vymenované v ustanovení § 239 ods. 3 O.s.p. ako rozhodnutia, kde dovolanie nie je prípustné, je nepochybné, že prípustnosť dovolania navrhovateľky voči nemu z ustanovenia § 239 O.s.p. nemožno vyvodit'.

So zreteľom na dovolateľkou tvrdený dôvod prípustnosti dovolania sa dovolací súd osobitne zameril na otázku opodstatnenosti tvrdenia, že v prejednávanej veci jej súdom bola odňatá možnosť pred ním konať.

Odňatím možnosti konať sa v zmysle uvedeného ustanovenia 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.

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 ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a týmto postupom odňal účastníkovi konania jeho procesné práva, ktoré mu právny poriadok priznáva. O taký prípad v prejednávanej vec nejde.

Navrhovateľka namietala nedostatky týkajúce sa nepreskúmateľnosti výroku dovolaním napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorú videla v tom, že vo výroku nie je konkretizované, za ktoré dovolacie konanie priznal odporcovi náhradu trov konania a nevyplýva to ani z odôvodnenia rozhodnutia. Podľa názoru dovolacieho súdu dovolaním napadnuté rozhodnutie v tejto časti spĺňa požiadavky na riadne a presvedčivé odôvodnenie v zmysle § 157 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 167 ods. 2 O.s.p. a § 211 ods. 2 O.s.p. a výrok rozhodnutia odvolacieho súdu zodpovedá postupu podľa § 211 O.s.p. a § 157 ods. 1 O.s.p., preto ho nemožno považovať za nepreskúmateľný, či neodôvodnený. Odvolací súd dostatočne vysvetlil dôvody, pre ktoré priznal odporcovi náhradu trov dovolacieho konania

za dva úkony poskytnutej právnej služby (vo veci boli navrhovateľkou podané dve dovolania, ku ktorým sa odporca písomne vyjadril) a tieto aj náležite vyčíslil. .

Vzhľadom na uvedené možno preto zhrnúť, že v danom prípade prípustnosť dovolania navrhovateľky nemožno vyvodiť z ustanovenia § 239 O.s.p. a vady konania v zmysle § 237 O.s.p. neboli dovolacím súdom zistené. Preto Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie navrhovateľky smerujúce proti výroku rozsudku odvolacieho súdu o trovách dovolacieho konania v súlade s § 218 ods. 1 písm. c/ O.s.p. v spojení s § 243b ods. 5 O.s.p. ako neprípustné odmietol.

Dovolací súd priznal odporcovi náhradu, ktorá spočíva v odmene advokáta za 1 úkon právnej služby poskytnutej odporcovi vypracovaním jeho písomného vyjadrenia z 18. júla 2012 k dovolaniu navrhovateľky (§ 14 ods. 1 písm. b/ vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, ďalej len „vyhláška“). Sadzbu za tento úkon určil podľa § 10 ods. 1 vyhlášky vo výške 235,67 €, čo s náhradou výdavkov za miestne telekomunikačné výdavky a miestne prepravné (§ 16 ods. 3 vyhlášky) vo výške 7,63 € a 20 % DPH (48,66 €) predstavuje spolu 291,96 €. Pokiaľ si právny zástupca uplatnil nárok na trovy právneho zastúpenia aj za úkon prevzatie veci, dovolací súd mu ho nepriznal, pretože zastupoval odporcu aj počas celého základného konania a bol náležite oboznámený s problematikou sporu. Iný úkon právnej služby zo spisu nevyplýval.

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

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

V Bratislave 27. novembra 2015

JUDr. Helena Haukvitzová, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová

