

### U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky **Z.Š.**, bývajúcej v B., zastúpenej Mgr. H.S., advokátkou v B., proti odporkyňi **S.T.**, M., IČO: X., zastúpenej JUDr. P.K., advokátom v P., **o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 20 C 18/2004, o dovolaní navrhovateľky proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo 17. júna 2008, sp. zn. 8 Co 400/2006, takto

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

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 17. júna 2008 sp. zn. 8 Co 400/2006 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava IV rozsudkom z 12. apríla 2006 č.k. 20 C 18/2004-129 určil, že výpoveď daná navrhovateľke dňa 26.5.2003, doručená 27.5.2003 je neplatná a pracovný pomer založený zmluvou zo dňa 15.12.1989 trvá. Odporkyňi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke 265.665,56 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku, a vo zvyšku návrh zamietol. Odporkyňi uložil povinnosť zaplatiť na účet súdu súdny poplatok 15.280,- Sk, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že odporkyňa rozviazala s navrhovateľkou pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a vykonaným dokazovaním bolo zistené, že Rozhodnutím ústredného riaditeľa S. č. X. zo dňa 3.4.2003 v znení Rozhodnutia ústredného riaditeľa S. č. X. zo dňa 30.5.2003 účinnými 31.5.2003, boli zrušené tri pracovné miesta s druhom práce - telefonista, čím bola preukázaná organizačná zmena znížením počtu zamestnancov - pracovných pozícií, nadbytočnosť navrhovateľky, ktorej prácu odporkyňa nepotrebovala a príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou navrhovateľky. Z obsahu Rozhodnutia ústredného riaditeľa S. č. X. zo dňa 5.2.2003 v znení Rozhodnutia

ústredného riaditeľa S. č. X. z 13.5.2003 a z organizačnej štruktúry platnej v čase výpovede mal za preukázané, že pred účinnosťou organizačnej zmeny došlo k zrušeniu všetkých dlhodobých i dočasne neobsadených pracovných pozícií v systematizačnom projekte S. ku dňu 31.1.2003, všetkých ďalších pracovných pozícií, ktoré sa uvoľnia po tomto termíne, všetkých prírastkov pracovných pozícií, ktoré boli plánované do konca roka 2003 a všetkých dlhodobých i dočasne neobsadených pracovných pozícií existujúcich v S. a nezahrnutých v systematizačnom projekte, takže odporkyňa nemala možnosť navrhovateľku ďalej zamestnávať inou vhodnou prácou a nemohla si teda splniť ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Nebolo však preukázané splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky pre platnú výpoveď, keď táto nebola zamestnávateľom prerokovaná s odborovou organizáciou, ktorej členkou bola navrhovateľka. Odporkyňa síce požiadala ZV ZO OZM v S. dvoma pokusmi o stretnutie za účelom prerokovania výpovedí, teda aj výpovede navrhovateľke a predložila menný zoznam zamestnancov, z ktorého však nebolo jasné a jednoznačné, ktoré výpovede majú byť konkrétne predmetom prerokovania a napriek výzve predsedkyne ZV OZM na doplnenie zoznamu zamestnancov, ktorí nepodpísali dohodu o skončení pracovného pomeru a ďalších dokladov, odporkyňa tieto ďalšie informácie, údaje a podklady potrebné pre nielen formálne ale dôsledné prerokovanie aj napriek tomu, že nebol rozhodujúci výsledok rokovania, t.j. súhlas, prípadne nesúhlas odborovej organizácie, neposkytla, pričom však táto povinnosť jej vyplývala z § 73 Zákonníka práce. Prvostupňový súd poukázal na to, že rokovanie nemožno zameniť s písomnou korešpondenciou, toto je dialógom a výmenou názorov zúčastnených strán, a takýmto spôsobom výpoveď daná navrhovateľke nebola prerokovaná s odborovou organizáciou. Z vykonaného dokazovania ďalej zistil, že navrhovateľka písomne dňa 3.6.2003 oznámila odporkyňi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a preto jej priznal náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pri určení výšky ktorej vychádzal z priemerného mesačného brutto zárobku v rozhodnom období, ktorý predstavoval 9.499,- Sk. Náhradu mzdy priznal navrhovateľke od 13.12.2003, kedy ukončila práceneschopnosť, do rozhodnutia súdu, v sume 265.665,56 Sk. V časti o zaplatenie príslušenstva návrh zamietol, pretože náhrada mzdy bola navrhovateľke priznaná až súdnym rozhodnutím, takže sa odporkyňa nedostala do omeškania. Rozhodnutie o náhrade trov konania odôvodnil ustanovením § 142 ods. 1 O.s.p. a navrhovateľke náhradu trov konania nepriznal, pretože jej trovy nevznikli. Nakoľko navrhovateľka bola v tomto konaní oslobodená od súdneho poplatku za návrh na

začatie konania a jej návrhu bolo vyhovené, zaviazal na zaplatenie tohto súdneho poplatku v sume 15.280,- Sk odporkyňu, podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. v platnom znení.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie odporkyne rozsudkom zo 17. júna 2008 sp. zn. 8 Co 400/2006 v napadnutej vyhovujúcej časti prvostupňový rozsudok zmenil a návrh zamietol. V časti týkajúcej sa uloženia poplatkovej povinnosti odporkyni rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a odporkyni nepriznal náhradu trov konania. Po zopakovaní dokazovania dospel k záveru, že rozsudok súdu prvého stupňa nie je vecne správny, pretože súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že v konaní bola preukázaná existencia organizačnej zmeny - znížením počtu zamestnancov, nadbytočnosť navrhovateľky a tiež príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou navrhovateľky. Tieto skutočnosti boli preukázané Rozhodnutiami ústredného riaditeľa S. č.X., X, X., z ktorých názvu vyplýva, že ich cieľom bolo zníženie výroby, racionalizačné opatrenia a zníženie počtu zamestnancov, pričom v texte sú konkretizované kroky vedúce k tomuto cieľu. Dospel preto k záveru, že ide o organizačnú zmenu v zmysle § 233 Zákonníka práce. Za nesporné považoval aj to, že sa rušili aj pracovné miesta s dohodnutým druhom práce „telefonista“, ktorú vykonávala aj navrhovateľka. Pre posúdenie nadbytočnosti navrhovateľky ako zamestnankyne považoval za irelevantnú skutočnosť, že s inou pracovníčkou pracujúcou na dobu určitú bola predĺžená pracovná zmluva, keď o výbere zamestnanca, ktorý je v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočný, je oprávnený rozhodovať výlučne sám zamestnávateľ a pokiaľ ide o nadbytočnosť konkrétneho pracovníka, takéto odôvodnenie skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zákon nevyžaduje. Je preto výlučne na zamestnávateľovi, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer. Ďalej bolo v konaní preukázané, že odporkyňa nemala možnosť v čase dania a doručenia výpovede navrhovateľku ďalej zamestnávať, pretože žiadnu voľnú pozíciu v tom čase nemala, nemala teda možnosť zamestnať ju na inej pozícii, keď Rozhodnutím ústredného riaditeľa č. X. a č. X. boli pred účinnosťou organizačnej zmeny týkajúcej sa i navrhovateľky, zrušené všetky neobsadené pracovné pozície v systemizačnom projekte ku dňu 31.1.2003, i všetky ďalšie pracovné pozície, ktoré sa systemizačnom projekte uvoľnia po tomto termíne, všetky prírastky pracovných pozícií, ktoré boli v systemizačnom projekte pôvodne plánované do konca roka 2003 a všetky dlhodobé i dočasne neobsadené pracovné pozície existujúce a nezahrnuté v systemizačnom projekte. Odvolací súd sa však nestotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že

v danom prípade nebolo preukázané splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky pre platnú výpoveď, a to prerokovanie výpovede navrhovateľky s príslušným odborovým orgánom. Odporkyňa listom zo dňa 15.5.2003 požiadala Závodné výbory základných organizácií OZM 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 RÚR č. X. zo dňa 3.4.2003 v znení RÚR č. X. zo dňa 8.4.2003. Navrhla viaceré termíny stretnutia a listom zo dňa 19.5.2003 predložila menný zoznam zamestnancov, ktorí boli zamestnávateľom vybraní ako nadbytoční, v ktorom bola uvedená aj navrhovateľka. Odporkyňa opätovne požiadala o prerokovanie výpovedí listom zo dňa 21.5.2003. Napriek tomu sa odborová organizácia nedostavila na stretnutie dňa 20. mája 2003. Na uvedenom základe odporkyňa opätovne požiadala o prerokovanie výpovedí v dňoch 21.5.2003, 22.5.2003 alebo 23.5.2003, kedy však Základná organizácia Odborového zväzu masmédií v S. požiadala odporkyňu, 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. Na základe uvedeného mal odvolací súd preukázané splnenie povinnosti odporkyne v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce, a to prerokovanie výpovede s odborovým orgánom, keď vychádzajúc z obsahu celého Zákonníka práce, odporkyňa poskytla odborovému orgánu informácie a doklady potrebné k uvedenému účelu. Z výsledkov vykonaného dokazovania vyplýva, že síce k osobnému prerokovaniu výpovede navrhovateľky nedošlo, táto však bola prerokovaná výmenou informácií. Pod prerokovaním treba rozumieť výmeny informácií za účelom informovania odborového orgánu o zamýšľaných opatreniach, jednak možnosť odborového orgánu zaujať k výpovedi stanovisko, na ktoré 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 ani žiadne stanovisko. V predmetnej veci odborový orgán k výpovedi nezaujal žiadne stanovisko a navrhovaných osobných stretnutí sa zástupca odborového orgánu nezúčastnil. Splnenie podmienky stanovenej v § 74 ods. 1 Zákonníka práce nie je podmienené osobným

stretnutím zástupcov zamestnávateľa a zástupcov odborového orgánu. Rozhodujúcou je skutočnosť, že odporkyňa doručila odborovému orgánu žiadosť o prerokovanie predmetnej výpovede, čo potvrdila i svedkyňa RNDr.G.G. V súvislosti s tým teda odborový orgán mal vedomosť o organizačnej zmene, aj o tom, že v dôsledku nej sa navrhovateľka stala nadbytočnou, a že s ňou bude rozviazaný pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce - t.j. vedel o dôvode i spôsobe rozviazania pracovného pomeru. V predmetnej veci si teda odporkyňa svoju povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce splnila, keď vyžadovanie ďalších podkladov zo strany odborového orgánu nemá oporu v zákone. Ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce nestanovuje ako podmienku pre prerokovanie výpovede opätovné predkladanie dokladu o zrušení pracovnej pozície (ktorý už bol Odborovému orgánu doručený – RÚR č. X./2003), doklad o vykonaní ponukového konania, či osobitnú žiadosť o prerokovanie výpovede navrhovateľa (nie je vylúčené, aby zamestnávateľ žiadal o prerokovanie viacerých výpovedí jednou žiadosťou). Odvolací súd posúdil ako nedôvodnú aj námietku navrhovateľky, že k platnosti rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry je potrebný súhlas Rady S.. Z ustanovenia § 11 ods. 3 zákona č. 254/1991 Zb. v platnom znení totiž vyplýva, že ústredný riaditeľ je štatutárnym orgánom S.; zastupuje S. navonok, riadi organizáciu práce a plní úlohy vedúceho organizácie podľa pracovnoprávných predpisov. Otázky patriace do pôsobnosti Rady upravuje ustanovenie § 10 citovaného zákona, avšak Rozhodnutie ústredného riaditeľa S. o znížení výroby, racionalizačných opatreniach a o znížení stavu zamestnancov, podľa názoru odvolacieho súdu patrilo v zmysle citovaného zákonného ustanovenia (§ 11 ods. 3) do právomoci ústredného riaditeľa. Z uvedených dôvodov preto odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej vyhovujúcej časti podľa § 220 O.s.p. zmenil tak, že návrh navrhovateľky zamietol. V časti týkajúcej sa uloženia poplatkovej povinnosti z návrhu na začatie konania odporkyňi rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 221 ods. 1 písm. i) O.s.p. zrušil, keď navrhovateľka, ktorá je oslobodená od súdneho poplatku, nebola v konaní úspešná, a preto odporkyňi v zmysle § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. v úplnom znení táto poplatková povinnosť nevznikla. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala s poukazom na ustanovenie § 241 ods. 2 písm. b), c) O.s.p. dovolanie navrhovateľka, ktorá ho navrhla zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Nepovažovala za pravdivé tvrdenia odporkyne o tom, že výpoveď bola vopred prerokovaná v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce odborovou organizáciou. Poukazyval na

listinné dôkazy, ako aj svedeckú výpoveď predsedníčky odborovej organizácie ZO OZM S. na súde prvého stupňa. O tom, že výpoveď nebola vopred riadne prerokovaná svedčí aj to, že dňa 15.5.2003, keď ústredný riaditeľ S. požiadal závodné výbory základných organizácií o stretnutie za účelom prerokovania výpovedí, výber zamestnancov ešte nebol uskutočnený. Dňa 16.5.2003 ústredný riaditeľ S. oznámil odborovej organizácii, že menný zoznam uvoľňovaných zamestnancov bude doručený odborovej organizácii dňa 19.5.2003, nakoľko: „v týchto dňoch bude zo strany zamestnávateľa ukončený výber nadbytočných zamestnancov“. Dňa 19.5.2003 o 14.00 hod. odporkyňa doručila najprv zamestnancom Oznámenie o zrušení ich pracovnej pozície a nadbytočnosti a v ten istý deň cca o 15.30 – 16.00 hod. bol následne doručený zoznam uvoľňovaných zamestnancov odborovej organizácii. Tento však už nebol aktuálny, správny a úplný z dôvodu, že množstvo zamestnancov po doručení oznámenia skončilo pracovný pomer s odporkyňou dohodou. Vychádzajúc z týchto skutočností dňa 23.5.2003 odborová organizácia požiadala odporkyňu písomne o zoznam zamestnancov, ktorých sa prerokovanie týka, aby nedošlo k nezrovnalostiam v tom, že budú prerokované výpovede aj tých zamestnancov, ktorí už mali uzavreté dohody o skončení pracovného pomeru a zamestnancov, ktorí zostali aj naďalej v pracovnom pomere. V ten istý deň odporkyňa odpovedala odborovej organizácii, že z jeho strany ako zamestnávateľa, bola splnená povinnosť vopred prerokovať výpovede. V závere tohto listu však už odporkyňa uvádza, že písomné pripomienky očakáva v lehote do 26.5.2003 najneskôr do 9.00 hod., t.j. v čase, keď už boli výpovede písomne vyhotovené. Odvolací súd uvedenú skutočnosť nezobral do úvahy a neskúmal ju, a ani nevyhodnotil. Navrhovateľka v dôvodoch dovolania poukazovala aj na to, že hmotnoprávna podmienka v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak odborový orgán predrokuje výpoveď pred tým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví svoju vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Prerokovanie individuálneho právneho úkonu, smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru, musí byť na žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie individuálne vymedzená s identifikáciou toho zamestnanca, ktorému sa má príslušný právny úkon doručiť, teda zamestnanca, ktorého sa výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru týka. Poukázal aj na názory právnej teórie, s ktorou sa stotožnila aj súdna prax (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 72/2006), v zmysle ktorej je aj v prípade hromadného prepúšťania potrebné trvať na individuálnej žiadosti zamestnávateľa, na individuálnom prerokovaní a na individuálnom posúdení konkrétneho prípadu so všetkými atribútmi a právom stanovenými podmienkami prerokovania.

Odporkyňa navrhla dovolanie navrhovateľky ako subjektívne, účelové, nedôvodné a nedostatočne odôvodnené zamietnuť a zaviazať ju na zaplatenie trov dovolacieho konania. Táto v dôvodoch dovolania účelovo skresľuje fakty, subjektívne a predpojato si vykladá obsah dôkazov, z kontextu vyberá niektoré dôkazy a účelovo nimi manipuluje. Poukázala na tú skutočnosť, že odporkyňa zodpovedne a v súlade s právnym poriadkom pripravila a realizovala nepopulárne hromadné prepúšťanie zamestnancov. Na celý tento proces dozeral Inšpektorát práce, z ktorých záverov možno vyvodiť, že postoj a postup odborovej organizácie voči zamestnávateľovi možno kvalifikovať ako marenie rokovania, pretože nereflektovalo na navrhované termíny na stretnutia a prerokovania. Nedošlo preto k porušeniu ustanovení Zákonníka práce a dodržiavaniu záväzkov z kolektívnej zmluvy. V tejto súvislosti poukázala na viaceré rozhodnutia odvolacích súdov v obdobných veciach, v ktorých súdy konštatovali, že k prerokovaniu výpovedí (vrátane výpovede danej navrhovateľke) s príslušným odborovým orgánom došlo písomne. V čase, keď zamestnávateľ dával navrhovateľke výpoveď, bolo už písomne rozhodnuté o organizačnej zmene a bolo isté, že táto sa v jej dôsledku stane nadbytočnou. Podľa platnej judikatúry rozhodnutie o organizačnej zmene nie je možné súdom preskúmať z hľadiska jeho platnosti. Ona v konaní preukázala, že si splnila povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce a výpoveď navrhovateľky vopred prerokovala s príslušným odborovým orgánom. K prerokovaniu došlo písomnou formou, písomnou výmenou názoru odporkyne s príslušným odborovým orgánom. Splnenie podmienky stanovenej v § 74 ods. 1 Zákonníka práce nie je podmienené osobným stretnutím zamestnávateľa a zástupcov odborového orgánu. Za rozhodujúcu skutočnosť považovala to, že ona doručila odborovému orgánu žiadosť o prerokovanie výpovede, ktorú skutočnosť potvrdila aj svedkyňa RNDr.G.G. Vyžadovanie ďalších dokladov odborovým orgánom nemá oporu v zákone, keď ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce nestanovuje ako podmienku pre prerokovanie výpovede opätovné predkladanie dokladu o zrušení pracovnej pozície, ktorý už bol odborovému orgánu doručený, doklad o vykonaní ponukového konania, alebo osobitnú žiadosť o prerokovanie výpovede navrhovateľke. Nie je vylúčené, aby zamestnávateľ žiadal o prerokovanie viacerých výpovedí jednou žiadosťou. 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.

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 navrhovateľky 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 väd 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 väd 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. Medzi také vady patrí skutočnosť, že rozhodnutie odvolacieho súdu vychádza z neúplného alebo nesprávne zisteného skutkového stavu veci z dôvodu, že súd pri vykonávaní dokazovania nepostupoval v súlade s príslušnými ustanoveniami Občianskeho súdneho poriadku, že odvolací súd pri svojom rozhodovaní vychádzal z iného skutkového základu než súd prvého stupňa bez toho, že by postupoval podľa § 213 ods. 2 O.s.p. v znení do 15. októbra 2008 a podobne. Procesné vady konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b) O.s.p. nevyšli v dovolacom konaní najavo. Odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti po zopakovaní dokazovania v potrebnom rozsahu.

Z obsahu dovolania navrhovateľky vyplýva, že táto ako dovolací dôvod uplatňuje aj 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 splnení 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 odporkyne listom z 15.5.2003 (č.l. 40 spisu) požiadal všetky ZV základných organizácií Odborového Zväzu masmédií (OZM) 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 odporkyne navrhol, aby sa stretnutie uskutočnilo v dňoch 20.5.2003 alebo 21.5.2003, a v prípade, že by tento termín nevyhovoval, v dňoch 21. a 22.5.2003. Predsedníčka ZO OZM Dr.G.G. v liste zo 16.5.2003 (č.l. 41 spisu) oznámila odporkyňi, že sa vyjadria po obdržaní podkladov k predmetnému prejednávaniu k termínu stretnutia v rámci zákonnej lehoty. V prílohe ďalšieho listu odporkyne z 19.5.2003 adresovaného ZV OZM (č.l. 42) predložil riaditeľ odporkyne 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 bola zapísaná i navrhovateľka. Odborový orgán sa na stretnutie navrhované na deň 20.5.2003 nedostavil a preto riaditeľ odporkyne opätovne požiadal listom z 21.5.2003 (č.l. 44) odborový orgán o prerokovanie výpovedí a za tým účelom navrhol stretnutie v dňoch 21.5.2003, 22.5.2003 alebo 23.5.2003. Listom z 23.5.2003, ktorý bol odporkyňi doručený 26.5.2003, odborový orgán odporkyňu 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 odporkyne listom z 23.5.2003 (č.l. 48) 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 30.6.2003 – 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).

Z článku 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti (§ 13 ods. 3) zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Najvyšší súd Slovenskej republiky už vo svojom rozhodnutí zo dňa 28. septembra 2006 sp. zn. 1 Cdo 72/2006, od záverov ktorého nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávacom prípade, poukázal na to, že ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní 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.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v tejto súvislosti poukazuje na to, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale

prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.

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

Za prerokovanie výpovede totiž 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 odporkyne je možné vyhodnotiť len ako jeho oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviazať pracovný pomer s viacerými zamestnancami, vrátane navrhovateľky. Preto postup odborového orgánu, ktorý listom z 23.5.2003 požiadal odporkyňu 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.

V tejto súvislosti je potrebné poukázať aj na tú skutočnosť, že právo na informácie pre príslušné odborové orgány vyplývali 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 nadväznosti na ďalšie ustanovenia 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. Účasť 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 30.6.2003) nie je možné považovať len za formálny úkon, bez jeho materiálneho obsahu.

Preto za situácie, keď odporkyňa bezdôvodne odmietla oprávnenú požiadavku odborovej organizácie o doplnenie podkladov, uplatnenú listom z 23.5.2003, nemožno právny záver o splnení si povinnosti predchádzajúceho prerokovania výpovede navrhovateľky 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 zákonodarcou 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.

Potrebné je uviesť aj to, že konanie odporkyne, ktorá neposkytla odborovej organizácii žiadané podklady, je potrebné vyhodnotiť aj ako konanie v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 základných zásad Zákonníka práce. Konanie odborovej organizácie, ktorá dôvodne uplatňovala svoje požiadavky vyplývajúce zo zákona, nie je možné považovať za žiadne obštrukcie. Jej neúčasť na stretnutiach navrhnutých odporkyňou preto nie je možné vyhodnotiť za marenie povinnosti odporkyne vopred prerokovať s odborovým orgánom výpoveď navrhovateľky.

Z uvedených dôvodov preto dospel dovolací súd k záveru, že dovolaním napadnutý zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu, ktorým bol návrh zamietnutý, spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c) O.s.p.)

Najvyšší súd Slovenskej republiky vzhľadom na uvedené svojim uznesením zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec vrátil Krajskému súdu v Bratislave na ďalšie konanie (§ 243b O.s.p.).

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

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

**V Bratislave 19. mája 2009**

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

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková