

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/1/2023
Identifikačné číslo spisu:	5919201792
Dátum vydania rozhodnutia:	25.04.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:5919201792.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Nory Halmovej a sudcov JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Ing. Maria Dubaňa v spore žalobcu D. W., narodeného XX. D. XXXX, Ž., G. XXXX/XX, zastúpeného Odborovým zväzom KOVO, IČO: 30 804 078, Bratislava, Bajkalská 16025/29A, proti žalovanej obchodnej spoločnosti Kia Slovakia s. r. o., IČO: 35 876 832, Teplička nad Váhom, Sv. Jána Nepomuckého 1282/1, zastúpenej obchodnou spoločnosťou Advokátska kancelária doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., s. r. o., Trnava, Spartakovská 6832/24, IČO: 51 969 084, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/20/2019, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 30. marca 2022 sp. zn. 6CoPr/1/2021, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobcovi priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanej v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo dané žalobcovi listom žalovanej zo dňa 18. septembra 2019 podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „Zákonník práce“) je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou naďalej trvá (výrok I.). Žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré mu je žalovaná povinná zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí (výrok II.). Zároveň zamietol návrh žalovanej na prerušenie konania (výrok III.).

2. Súd prvej inštancie rozsudok odôvodnil tým, že žalobca sa žalobou podanou na súde 25. októbra 2019 domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dané mu listom žalovanej zo dňa 18. septembra 2019 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a že pracovný pomer naďalej trvá. S prihliadnutím na postavenie žalobcu sa súd prvej inštancie zaoberal predpokladom okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého môže dať zamestnávateľ výpoveď členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady, alebo

zamestnaneckému dôverníkovi alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zamestnancov. Zamestnávateľ listom z 09. septembra 2019 adresovaným výboru Základne organizácie Odborového zväzu KOVO KIA Žilina (ďalej len „ZO OZ KOVO KIA“) požiadal o udelenie súhlasu s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 09. septembra 2019, pričom ZO OZ KOVO KIA reagovala na uvedenú žiadať listom z 12. septembra 2019, ktorým odmietla udeliť súhlas k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. V uvedenej súvislosti poukázal súd prvej inštancie na § 240 ods. 10 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa ods. 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Žalovaná ako zamestnávateľ vo svojich podaniach poukazovala na okolnosti, pre ktoré nemožno od nej spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnávala. Záver, či sú dané takéto okolnosti však závisí od úvahy súdu, ktorý je povinný prihliadnuť na samotný dôvod skončenia pracovného pomeru, taktiež aj na ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce žalobcu, najmä k jeho osobe, k doterajším pracovným výsledkom a jeho postoj k plneniu pracovných úloh, ku schopnostiam tímovej spolupráce, celkovému vzťahu k spolupracovníkom, k dĺžke jeho zamestnania a podobne (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/938/2009). Predpokladom pre vyššie uvádzané úvahy je však skutočnosť, že sú splnené ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ sú formálne predpoklady platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené, súd prvej inštancie sa v ďalšom zaoberal otázkou existencie dôvodu, pre ktorý zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom. Tento dôvod bol vymedzený v listine označenej ako Okamžité skončenie pracovného pomeru z 09. septembra 2019 tak, že „zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že v dňoch od 05.08.2019 (vrátane) do 09.08.2019 (vrátane), spolu v trvaní 37,5 hodiny zameškal pracovné zmeny a svoju neprítomnosť žiadnym spôsobom neospravedlnil. Neospravedlnené omeškanie pracovných zmien predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny“. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/81/2010).

2.1. Pre účely posúdenia platnosti napadnutého okamžitého skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie posudzoval, či nedostavovanie sa žalobcu do zamestnania v čase od 05. augusta 2019 (vrátane) do 09. augusta 2019 (vrátane) malo za následok neospravedlnenú absenciu žalobcu v práci a či v tejto súvislosti došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, pričom sa prejudiciálne zaoberal otázkou existencie Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve - Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení (ďalej len „Dohoda o uvoľnení“) ako aj dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu, keď žalobca svoju neprítomnosť v práci v uvedených dňoch odôvodňoval existenciou predmetnej Dohody o uvoľnení ako aj dodatku č. 4 k jeho pracovnej zmluve, v zmysle ktorých dokumentov bol dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne. Medzi zamestnávateľom (žalovanou) a zástupcami zamestnancov ZO OZ KOVO KIA Žilina zastúpenej jej predsedom p. Miroslavom Chládekom došlo 29. mája 2013 k uzavretiu Dohody o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiaceho u zamestnávateľa, na základe ktorej sa zmluvné strany dohodli v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce na poskytnutí pracovného voľna pre jedného člena ZO OZ KOVO KIA na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa. Uvoľnený zamestnanec mal byť určený výborom ZO OZ KOVO KIA a mal byť evidovaný v stave zamestnávateľa ako neaktívny zamestnanec KMS. Platnosť tejto dohody bola viazaná na platnosť dohody o sociálnom zmiery, ktorá sa mala skončiť 25. septembra 2017. V nadväznosti na predmetnú Dohodu o uvoľnení bola upravená aj pracovná zmluva žalobcu, a to dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve, ktorým dodatkom sa zamestnávateľ zaviazal uvoľniť zamestnanca v súlade s § 136 ods. 3 Zákonníka práce dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa. Dodatok č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu nadobudol účinnosť 01. júna 2013 a jednalo sa o zmenu pracovnej zmluvy, ktorá zmena s poukazom na § 54 Zákonníka práce bola možná len za základe dohody oboch zmluvných strán.

2.2. Prvoinštančný súd bol názoru, že pokiaľ si zmluvné strany dodatkom č. 4 dohodli uvoľnenie zamestnanca na výkon odborovej funkcie, týmto dodatkom boli obe zmluvné strany viazané, bez ohľadu na to, či (ne)trvá Dohoda o uvoľnení, naopak platnosť dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu bolo potrebné viazať na existenciu tohto dôvodu (žalobca je funkcionár v odborovom orgáne ZO OZ KOVO KIA). Bolo povinnosťou zamestnávateľa rešpektovať jeho dlhodobé uvoľňovanie na výkon odborovej funkcie. Pokiaľ zanikne dôvod uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa, zamestnávateľ opätovne zaradí uvoľneného zamestnanca na vykonávanie dohodnutej pracovnej činnosti. Prvoinštančný súd mal za to, že v danom prípade nedošlo k ukončeniu platnosti dodatku č. 4 k pracovnej zmluve a ani v nadväznosti na ďalšie úkony v súvislosti s vypovedaním Dohody o uvoľnení sa tento dodatok č. 4 ku pracovnej zmluve žalobcu nestal neúčinný. Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu si zmluvné strany upravili a konkretizovali uvoľnenie konkrétneho zamestnanca, teda žalobcu v súlade s § 136 ods. 3 Zákonníka práce na výkon funkcie v odborovom orgáne a jednalo sa o prekážku v práci z dôvodov všeobecného záujmu, keď zamestnanec má zákonný nárok na dlhodobé uvoľnenie a po skončení výkonu odborovej funkcie zamestnávateľ v zmysle § 157 Zákonníka práce je povinný ho zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ozrejmilo, že dočasne dlhodobu uvoľnenému zamestnancovi sa zachováva pracovný pomer, tento spočíva a po skončení odborovej funkcie má zamestnanec právo na opätovné zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov si s odkazom na § 136 ods. 3 Zákonníka práce dohodli podmienky uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne najskôr Dohodou zo dňa 29. mája 2013, ktorá bola nahradená Dohodou o uvoľnení zo dňa 31. októbra 2017 (dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve). V organizácii žalovanej platila v rozhodnom čase Kolektívna zmluva na roky 2015 až 2019 uzavretá dňa 31. marca 2015, ktorej platnosť bola predĺžená Dodatkom č. 7 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019, pričom zmluvné strany sa dohodli, že kolektívna zmluva platí na obdobie do 31. marca 2020. Dodatkom č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019 uzavretej dňa 31. marca 2015 sa po dohode zmluvných strán mení Kolektívna zmluva tak, že k nej pribúda Dohoda o uvoľnení uzavretá 31. októbra 2017, účinná od 01. novembra 2017. Uvedená dohoda, ktorá podľa názoru súdu prvej inštancie bola súčasťou Kolektívnej zmluvy vo forme jej Dodatku č. 5, upravovala bližšie podmienky, za ktorých zamestnávateľ dlhodobu uvoľňuje zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa (ako aj ďalšie materiálno-organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie). Vo vzťahu ku kreovaniu Dodatku č. 5 Kolektívnej zmluvy, t. j. Dohody o uvoľnení, zmluvné strany prejavili vôľu rokovať o vyjednávaní Dohody o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiaceho u zamestnávateľa. Dňa 18. septembra 2017 bol predložený zo strany výboru ZO OZ KOVO KIA návrh znenia dohody, následne dňa 27. septembra 2017 došlo k stretnutiu so zástupcami zamestnávateľa a listom zo dňa 05. októbra 2017 ZO OZ KOVO KIA oznámila zloženie vyjednávacieho tímu za výbor ZO OZ KOVO KIA v zložení žalobca ako predseda výboru ZO OZ KOVO KIA a traja ďalší členovia výboru podľa aktuálnej potreby. Výsledkom vzájomných rokovaní bolo uzavretie Dohody o uvoľnení zo dňa 31. októbra 2017, čo vo svojej výpovedi potvrdil aj svedok p. L., ktorá dohoda bola následne pripojená ako súčasť Kolektívnej zmluvy. Aj keď uvedený svedok tvrdil, že diskusiu o Dohode o uvoľňovaní nevnímal ako kolektívne vyjednávanie, aj napriek tomu, že táto Dohoda o uvoľnení bola neskôr pripojená ku Kolektívnej zmluve formou dodatku č. 5, vnímal to ako samostatnú dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Predmetná Dohoda o uvoľnení vo forme Dodatku č. 5 bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, predmetný dodatok je číslovaný, podpísaný oboma zmluvnými stranami, čím zmluvné strany prejavili vôľu meniť (rozširovať, upravovať) Kolektívnu zmluvu dodatkom s obsahom Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení. Žalovaná listom zo dňa 18. apríla 2019 označeným ako „Výpoveď Dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť v odborovej organizácii a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení“ s poukazom na časť G bod 8. dohody vypovedala Dohodu o uvoľnení ku dňu 31. júla 2019, ktorým dňom mali zaniknúť všetky práva a povinnosti z nej vyplývajúce. Tým, že samotná Dohoda o uvoľnení sa stala súčasťou Kolektívnej zmluvy, výpoveďou tejto dohody v podstate dochádza k zmene Kolektívnej zmluvy, pričom je nesporný záver (konštatovanie), že s poukazom na § 6 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) možno kolektívnu zmluvu uzatvoriť len na dobu určitú. Zákon č. 2/1991 Zb. neupravuje vypovedanie kolektívnej zmluvy ako takej. Z toho dôvodu súd prvej inštancie poukázal na potrebu použitia pri inštitúte výpovede zmluvy ustanovenia lex generalis,

v danom prípade zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „OZ“), ktorý však upravuje vypovedanie zmluvy na dobu neurčitú, teda nie vypovedanie zmluvy na dobu určitú. Súd prvej inštancie tak dospel k záveru, že Dohodu o uvoľnení ktorá vo forme Dodatku č. 5 je súčasťou Kolektívnej zmluvy žalovaného, nie je možné vypovedať. Výpoveď ako spôsob zmeny Kolektívnej zmluvy je teda neplatná pre rozpor s § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. Takouto výpoveďou by došlo k jednostrannému zúženiu rozsahu Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2020 a takýmto jednostranným spôsobom by sa podstatne menilo postavenie zástupcov zamestnancov, pričom na zmeny Kolektívnej zmluvy je potrebná dohoda oboch zmluvných strán. Dojednanie možnosti vypovedať jednostranne Dohodu o uvoľnení v časti G bod 8. Dohody o uvoľnení ako aj následné realizovanie tohto bodu (výpoveď Dohody o uvoľnení zo dňa 18. apríla 2019) v takom prípade úplne popiera zmysel a význam kolektívneho vyjednávania. Na základe uvedeného dospel súd prvej inštancie k záveru, že výpoveď Dohody o uvoľnení zo dňa 18. apríla 2019 je neplatná. Zároveň sa súd prvej inštancie nestotožnil s argumentáciou žalovanej, ktorá platnosť a účinnosť dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu viazala na existenciu Dohody o uvoľnení. Súhrnom uvedeného súd prvej inštancie nepovažoval nenastúpenie žalobcu do práce v dňoch od 05. augusta 2019 (vrátane) do 09. augusta 2019 (vrátane) za neospravedlненú neprítomnosť v práci a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, keď žalobca realizoval svoje oprávnenie vyplývajúce z uzavretého dodatku č. 4 k pracovnej zmluve v nadväznosti na dodatok č. 5 Kolektívnej zmluvy.

2.3. Keďže v konaní nebol preukázaný dôvod uvádzaný zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru, a to neospravedlненная absencia žalobcu v trvaní 37,5 hodín, súd prvej inštancie žalobe vyhovel a rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi listom žalovanej zo dňa 18. septembra 2019 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou naďalej trvá. Súčasne súd prvej inštancie podľa § 162 ods. 3 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) rozhodol o zamietnutí návrhu žalovanej na prerušenie konania až do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Ružomberok pod spis. zn. 3Cpr/18/2019, keď neboli splnené podmienky na prerušenie konania v zmysle § 162 ods. 1 a § 164 CSP. Otázku (ne)platnosti vypovedania Dohody o uvoľnení riešil v danom prípade súd prvej inštancie ako otázku prejudiciálnu, rovnako ako aj v konaní vedenom pod spis. zn. 3Cpr/18/2019. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že priznal žalobcovi ako úspešnej sporovej strane proti žalovanej nárok na ich náhradu v rozsahu 100 %.

3. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 30. marca 2022 sp. zn. 6CoPr/1/2021 rozhodol tak, že prvým výrokom rozsudok Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/20/2019-713 zo dňa 03. augusta 2020 vo výrokoch I. a II. potvrdil, druhým výrokom odvolanie žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/20/2019-713 zo dňa 03. augusta 2020 vo výroku III. odmietol a tretím výrokom žalobcovi priznal proti žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Na zdôraznenie správnosti prvoinštančného rozhodnutia a k odvolacím námietkam žalovanej doplnil, že za otázku zásadného významu pre rozhodnutie predmetného sporu považoval otázku, či Dohoda o uvoľnení tvorila súčasť Kolektívnej zmluvy uzavretej medzi odborovou organizáciou pôsobiace u žalovanej a žalovanou na roky 2015 - 2019 (ďalej tiež len „Kolektívna zmluva“), ako aj s tým súvisiacu otázku možnosti (platnosti) výpovede Dohody o uvoľnení. Ak by totiž bola Dohoda o uvoľnení súčasťou Kolektívnej zmluvy a súčasne výpoveď Dohody o uvoľnení zo strany žalovanej neplatná, potom bol nesporne naďalej účinný bod 1 písm. a) Dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu, v zmysle ktorého mal byť žalobca ako zamestnanec žalovanou ako zamestnávateľom v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u žalovanej. V prípade pokračujúcej účinnosti bodu 1 písm. a) dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu, by tak zo strany žalobcu nemohlo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, ako predpokladu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to tým, že žalobca v dňoch od 05. augusta 2019 (vrátane) do 09. augusta 2019 (vrátane), spolu v trvaní 37,5 hodiny, zameškal pracovné zmeny a svoju neprítomnosť žiadnym spôsobom neospravedlnil, keďže na strane žalobcu by nesporne existovala prekážka v práci podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce. Na podklade uvedených predpokladov by tak potom nemohla byť naplnená jedna z kumulatívnych podmienok pre platnosť okamžitého skončenia podľa § 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka

práce pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovanej datovaného dňa 18. septembra 2019 a to, že boli inak splnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovanej podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Takéto závery by tak potom nevyhnutne museli viesť k rozhodnutiu o žalobe žalobcu podľa § 77 Zákonníka práce, tak, že by jej súd vyhovel.

3.1. Z obsahu spisu odvolaciemu súdu vyplývalo, že odborová organizácia pôsobiaca u žalovanej a žalovaná dňa 31. marca 2015 uzatvorili Kolektívnu zmluvu, ktorej účinnosť bola dojednaná do 31. marca 2019. Dodatkom č. 7 ku Kolektívnej zmluve sa zmluvné strany dohodli na predĺžení trvania kolektívnej zmluvy o ďalší rok, t. j. do 31. marca 2020.

3.2. Dňa 31. októbra 2017 bol medzi ZO OZ KOVO KIA a žalovanou dojednaný Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve, kedy bola Kolektívna zmluva doplnená o Dohodu o uvoľnení (úplné znenie tohto Dodatku je prílohou č. 7 Kolektívnej zmluvy). Platnosť tejto Dohody o uvoľnení si zmluvné strany dohodli, že táto skončí dňa 30. novembra 2020, ak aspoň jedna zo zmluvných strán oznámi druhej zmluvnej strane vôľu, aby táto Dohoda o uvoľnení k uvedenému dňu skončila. Ak žiadna zo zmluvných strán písomne neoznámi druhej zmluvnej strane vôľu skončiť túto Dohodu o uvoľnení ku dňu 30. novembra 2020, platnosť tejto Dohody o uvoľnení sa automaticky (bez potreby uzavretia dodatku alebo inej dohody) predĺži o štyri roky. Tým nie je dotknuté právo zmluvných strán dohodnúť sa na skončení Dohody o uvoľnení alebo vypovedať túto dohodu podľa podmienok uvedených v tejto dohode (časť G. bod 7.). Zároveň sa zmluvné strany dohodli, že sú oprávnené skončiť trvanie tejto Dohody o uvoľnení výpoveďou, aj bez udania dôvodu. Výpovedná lehota je najmenej 3 mesiace. Začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane. Výpovedná lehota skončí posledným dňom posledného mesiaca výpovednej lehoty. Výpoveď musí byť vyhotovená v písomnej forme (časť G. bod 8. dohody). Táto Dohoda o uvoľnení nadobudla platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami s účinnosťou od 01. novembra 2017 (bod 9. časti G. predmetnej dohody). Listom zo dňa 18. apríla 2019 dala žalovaná žalobcovi výpoveď Dohody o uvoľnení s tým, že v zmysle bodu 8. časti G. predmetnej Dohody o uvoľnení platnosť Dohody o uvoľnení končí dňa 31. júla 2019. Z obsahu spisového materiálu vyplýva, že účastníci dohody sa dohodli na jej predĺžení platnosti do 30. novembra 2020.

3.3. Vo všeobecnosti odvolací súd bol názoru, že zmluvné strany Kolektívnej zmluvy si môžu vymeniť možnosť zmeny Kolektívnej zmluvy počas obdobia jej platnosti a účinnosti a dohodnúť aj rozsah tejto zmeny. Za zmenu Kolektívnej zmluvy sa považuje aj doplnenie Kolektívnej zmluvy. Ak si zmluvné strany zmenu a prípadný rozsah zmeny Kolektívnej zmluvy (t. j. ktoré záväzky môžu byť predmetom zmeny) počas doby jej platnosti dohodnú, zákon č. 2/1991 Zb. stanovuje, že sa pri dojednávaní tejto zmeny postupuje rovnako, ako pri vyjednávaní Kolektívnej zmluvy. Procesný postup pri uzatváraní dodatku k platnej a účinnej Kolektívnej zmluve je obdobný ako pri uzatváraní novej Kolektívnej zmluvy. Písomne uzavretá dohoda sa môže zmeniť alebo zrušiť iba písomne. Ustanovenie § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. a potreba si dohodnúť akúkoľvek prípadnú zmenu Kolektívnej zmluvy vychádza z predpokladu ochrany verejnoprávneho záujmu v podobe sociálneho a spoločenského zmieru, ktorého právnu garanciou je práve existencia platne uzatvorenej Kolektívnej zmluvy. Rovnako sa tým posilňuje aj princíp právnej istoty a stability v pracovnoprávných vzťahoch, kde majú obe zmluvné strany garantované určité práva a povinnosti (istoty), ktoré upravujú v najširšom zmysle realizáciu základných ľudských práv a slobôd na pracovisku.

3.4. Otázku, či možno aj dokument, ktorý nebol predmetom žiadneho dohodovacieho konania medzi zmluvnými stranami, považovať za dodatok Kolektívnej zmluvy, keďže sa žiadne kolektívne vyjednávanie neuskutočnilo, alebo či zákon č. 2/1991 Zb. považuje uskutočnenie minimálne jedného kola kolektívneho vyjednávania za nevyhnutnú súčasť naplnenia účelu kolektívneho vyjednávania ako procesného predpokladu uzatvorenia Kolektívnej zmluvy a požaduje ho, hoci len formálne (aj keď na ňom príde už k samotnému podpisaniu Kolektívnej zmluvy), odvolací súd mal potrebu zodpovedať pozitívne. Vychádzajúc z účelu existencie kolektívnej zmluvy ako prameňa práva a zohľadnenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý predurčuje „výhodnejšiu“ úpravu pracovných podmienok zamestnancov v obsahu kolektívnej zmluvy, je dôvodné prikloniť sa k záveru, že v uvedenom prípade pôjde o platné

uzatvorenie dodatku ku Kolektívnej zmluve, a to aj napriek absencii dohodovacieho procesu, ktorý predpokladá § 8 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. Vôľou zmluvných strán bolo takýto proces kolektívneho vyjednávania založiť (hoci v prvotnej fáze to takto neprezentovali), ale chceli si dôsledne nanovo upraviť Dohodu o uvoľnení. Poukázal na to, že ako v zásade vyplynulo z výpovedí svedkov L. a Š., ak ani jedna zmluvná strana nezaujala negatívne stanovisko k žiadnej časti predloženého návrhu dodatku Kolektívnej zmluvy, možno odôvodnene predpokladať, že s jeho obsahom súhlasila a tento súhlas vyjadrila podpisom návrhu Dodatku č. 5 Kolektívnej zmluvy. Rigidné trvanie na formálnom uskutočnení dohodovacieho procesu najmä v okamihu, ak sám zákon č. 2/1991 Zb. nekladie na jeho uskutočňovanie žiadne kritériá (napr. dobu trvania, miesto či čas uskutočnenia), by podľa názoru odvolacieho súdu bol v rozpore so záujmom zamestnancov, ktorí zastupujú v odborovej organizácii svojich zamestnancov pri realizácii ich základného ľudského práva na zlepšenie ich pracovných a mzdových podmienok. Finálnou fázou procesu kolektívneho vyjednávania je obvykle podpis dohodnutého obsahu z Kolektívnej zmluvy či jeho dodatku tak, ako tomu bolo aj v prejednávanom prípade.

3.5. Odvolací súd Kolektívnu zmluvu považoval za dvojstranný právny úkon, ktorého obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti a že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo pred iným pracovnoprávnym predpisom (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť). Kolektívna zmluva sa stáva platnou dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine a účinná je prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára a končí uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne. Zdôraznil, že zákon č. 2 /1991 Zb. stavia podnikovú kolektívnu zmluvu i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon. Kolektívna zmluva je teda pre zmluvné strany záväzná (§ 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.). Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, to znamená, že obsah jej normatívnej časti je prameňom pracovného práva. To, čo je súčasťou kolektívnej zmluvy, tvorí jej normatívnu časť, ktorá je z hľadiska súdnej vymáhateľnosti na rovnakej úrovni, ako by tieto nároky zakotvoval samotný zákon, t. j. nároky, ktoré z nej vzniknú jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou. Navyše kolektívnu zmluvu ako záväzný právny predpis, resp. jej ustanovenia, je možné meniť alebo zrušiť len zákonom stanoveným postupom (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 5MCdo/11/2007 zo dňa 04. marca 2009). Ďalej uviedol, že žiadne ustanovenie všeobecnej časti OZ výslovne nezakazuje dojednávanie výpovedí pri zmluvných kontraktach aj u zmlúv, ktoré nie sú osobitne upravené. Ak by si aj zmluvné strany vzájomnou dohodou vymienili možnosť výpovede nepomenovaného kontraktu uzatvoreného v zmysle § 51 OZ, nešlo by o zmluvné dojednanie, ktoré by odporovalo obsahu a účelu OZ. Aj preto možno v takomto prípade vyvodiť záver, že ak si sociálni partneri v rámci sociálneho dialógu dohodnú možnosť výpovede priamo v danej Dohode, nemožno uvedený postup považovať za nezákonný a priečiaci sa obsahu a účelu zákona napriek tomu, že pôjde o dohodu uzatvorenú na dobu určitú. Tento postup však neplatí pre kolektívnu zmluvu. Dojednanie možnosti vypovedať Dodatok č. 5, čo by Dohodu, ktorá tvorí súčasť Kolektívnej zmluvy, by v konečnom dôsledku zúžilo rozsah zákonom a zmluvou garantovaných práv na výkon funkcie v odborovom orgáne. Uvedené koreluje záveru súdu prvej inštancie o tom, že takúto Dohodu o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy nemožno vypovedať, nakoľko by sa tým narušila právna istota zamestnancov, ktorých odborová organizácia v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnávateľovi zastupuje a na druhej strane by sa znefunkčnila činnosť odborovej organizácie ako takej. Bolo by preto v rozpore s vyššie označenou právnou úpravou pripustiť možnosť jednostranného vypovedania Dohody o uvoľnení a to aj napriek tomu, že takáto možnosť výpovede bola dohodnutá v prospech oboch zmluvných strán. Už na prvý pohľad je totiž zrejmé, že možnosť výpovede je výhodná iba z hľadiska zamestnávateľa, ktorý prostredníctvom nej dosiahne znefunkčnenie odborového orgánu na pracovisku ako takého. Je totiž iba málo pravdepodobné, že by Dohodu o uvoľnení, ktorý práve prostredníctvom takejto Dohody o uvoľnení vykonáva funkciu, má garantované podmienky dlhodobého uvoľnenia a jeho materiálneho zabezpečenia. Dojednanie výpovede Dohody o uvoľnení je preto nielen nevyvážené, ale odporuje aj filozofii pracovnoprávných predpisov upravujúcich postavenie podmienky výkonu funkcie v odborovom orgáne. Práve prostredníctvom takéhoto

dojednaní o výpovedi sa totiž člen odborového orgánu vopred vzdáva svojho práva na nerušený výkon funkcie počas obdobia dlhodobého uvoľnenia vymedzeného v zmluve a Zákonníku práce garantovaného práva na to, aby počas výkonu funkcie jeho pracovný pomer spočíval v prípade, ak druhá zmluvná strana právo vypovedania Dohody využije.

3.6. Pre vyriešenie predbežnej otázky v tomto spore bolo podľa názoru odvolacieho súdu relevantné to, že žalobca a žalovaná inkorporovali predmetnú Dohodu o uvoľnení do Kolektívnej zmluvy formou jej Dodatku. Práve preto ich dojednanie obsiahnuté v časti G. bod 8. o možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení, nemôže byť platné. Dodatok č. 5, ktorého súčasťou bola Dohoda o uvoľnení, sa stal súčasťou Kolektívnej zmluvy (predĺžený do roku 2020) so všetkými z toho vyplývajúcimi následkami a treba ho podriadiť okrem Zákonníka práce aj pod príslušné ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení.

3.7. Posúdenie predbežnej otázky platnosti výpovede Dohody o uvoľnení ako nevyhnutnej podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovanej podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a zároveň predpokladu platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce, odvolací súd konštatoval, že sporné okamžité skončenie pracovného so žalobcom zo strany žalovanej je neplatné, a to bez ohľadu na otázku, či od žalovanej ako zamestnávateľa je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala.

3.8. Odvolací súd tiež uviedol, že pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 240 ods. 10 veta za bodkočiarkou Zákonníka práce je totiž nutné kumulatívne naplnenie oboch podmienok, a to: 1. že ostatné podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru (teda s výnimkou podmienky predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce s okamžitým skončením pracovného pomeru) sú splnené a 2. súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V danom prípade nebola naplnená prvá z uvedených podmienok, a preto nebol dôvod, aby súd prvej inštancie vykonával dokazovanie a z tohto dokazovania vyvodzoval skutkové zistenia rozhodné pre posúdenie otázky, či že od žalovanej ako zamestnávateľa (ne)možno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca naďalej zamestnávala. Preto ak žalovaná v odvolaní namietala, že súd prvej inštancie sa nezaoberal inými okolnosťami konania žalobcu ako zamestnanca, odvolací súd dospel k záveru o neopodstatnenosti tejto odvolacej námietky žalovanej.

4. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Za otázky, ktoré doposiaľ neboli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešené považovala dve právne otázky: A) Či „Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017 (ďalej len „Dohoda o uvoľnení“) uzatvorená medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom bez dodržania postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. môže byť považovaná za súčasť Kolektívnej zmluvy, resp. za jej zmenu podľa zákona č. 2/1991 Zb.“. B) Či „je súladné so zákonom č. 2/1991 Zb., aby si zmluvné strany v rámci Dohody o uvoľnení o dobe trvania niektorých záväzkov z Kolektívnej zmluvy dohodli možnosť ich skoršieho zániku, a to aj na základe jednostrannej výpovede predmetných záväzkov“.

4.1. Dovolateľka je názoru, že súdy nižších inštancií sa pri právnom posúdení otázky A) vôbec nezaoberali tým, či použitím iného postupu než je ten predpokladaný zákonom č. 2/1991 Zb. na uzavretie Dohody o uvoľnení, ZO OZ KOVO KIA a žalovaná vyjadrili svoju vôľu podrobiť Dohodu o uvoľnení odlišnému právnemu režimu než je právny režim Kolektívnej zmluvy. Potreba zaoberať sa touto otázkou pritom vyplýva aj z nutnosti rešpektovania zmluvnej slobody tak ZO OZ KOVO KIA ako aj žalovanej, ktorú im priznáva aj čl. 10 Zákonníka práce, podľa ktorého „Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku“. Citované ustanovenie upravuje kolektívne vyjednávanie ako právo, tak zamestnancov ako zamestnávateľa, a nie ako ich povinnosť, pričom v súlade s podstatou práva v protiklade s podstatou povinnosti, tak zamestnanci (zastúpení odborovou organizáciou) ako zamestnávateľ môžu sa slobodne rozhodnúť, či také právo uplatniť, alebo ho ponechať nevyužitým,

pripadne dohodnúť si rozsah, v akom ho uplatnia. Ak sa ZO OZ KOVO KIA a žalovaná spoločne rozhodli pri uzavieraní Dohody o uvoľnení postupovať iným spôsobom než kolektívnym vyjednávaním, nemožno im takýto prejav autonómie vôle odoprieť a je nutné ho rešpektovať, so všetkými právnymi dôsledkami z toho vyplývajúcimi. Automatickým priklonením sa k záveru, že Dohoda o uvoľnení predstavuje časť Kolektívnej zmluvy bez prihliadania na postup jej uzavretia, konajúce súdy porušili zmluvnú slobodu tak ZO OZ KOVO KIA ako aj žalovanej, a z nej plynúce právo vyňať danú Dohodu o uvoľnení z právnej úpravy kolektívnych zmlúv a vstúpiť do záväzkového vzťahu mimo postupu kolektívneho vyjednávania. Aj z tohto dôvodu má žalovaná za to, že rozsudok odvolacieho súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, keď opomína význam použitého negociačného postupu a konštatuje vôľu ZO OZ KOVO KIA a žalovanej uzavrieť Dohodu o uvoľnení ako zmenu (dodatok) Kolektívnej zmluvy takmer výlučne na základe účelových argumentov žalobcu a formálneho označenia Dohody o uvoľnení ako „Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2015 - 2019“ za súčasne nesprávnej interpretácie výpovede svedka L. a Š..

4.2. Žalovaná od začiatku pristupovala k uzatváraniu Dohody o uvoľnení so zámerom upraviť vzájomné vzťahy dohodou, ktorá má osobitný a od Kolektívnej zmluvy nezávislý právny režim (obdobne ako v prípade Dohody 1, ktorá bola rovnako uzavretá formou jednoduchšej zmluvy mimo právneho režimu kolektívneho vyjednávania). V celej komunikácii, ktorá predchádzala uzavretiu Dohody o uvoľnení sa opakuje formulácia „uzatváranie Dohody“, pričom v žiadnom dokumente alebo liste zo strany žalovanej sa proces kolektívneho vyjednávania a uzatvárania Dodatku č. 5 nespomína a ani neuvádza. V tomto ohľade opätovne odkázala na obsah poverenia zástupcu žalovanej p. Ondreja, riaditeľa ľudských zdrojov z 31. októbra 2017, ktoré ho splnomocňovalo na uzatvorenie výlučne Dohody o uvoľnení a nie akejkolvek formy dodatku ku kolektívnej zmluve. Pán Ondrej ako riaditeľ ľudských zdrojov nebol oprávnený na kolektívne vyjednávanie, ani na podpis dodatku ku Kolektívnej zmluve, ale výlučne na podpis Dohody o uvoľnení (ako osobitnej formy dojednania s ZO OZ KOVO KIA, odlišnej od Kolektívnej zmluvy a akéhokoľvek jej dodatku).

4.3. Nad rámec použitého negociačného postupu, vôľa ZO OZ KOVO KIA a žalovanej neuzavrieť Dohodu o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy v tomto prípade vyplývala nielen z voľby odlišného postupu na jej uzavretie, ale aj z jej samotného obsahu, ktorú ZO OZ KOVO KIA a žalovaná zjavne koncipovali inak, než predpokladá zákon č. 2/1991 Zb. Dovolateľka objasnila, že podľa § 6 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. „Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok“. Zo znenia tohto ustanovenia jednoznačne vyplýva, že ak je Kolektívna zmluva dohodnutá na určitú dobu, nemôže sa jej účinnosť ukončiť inak než uplynutím tejto doby. Na základe tohto ustanovenia, ak by sa Dohoda o uvoľnení mala považovať za súčasť Kolektívnej zmluvy, malo by byť posúdené ako neplatné nielen ustanovenie bod 8 časti „G. Záverečné ustanovenia“ Dohody o uvoľnení, ktoré umožňovalo výpoveď predmetnej dohody, ale aj bod 7 rovnakej časti Kolektívnej zmluvy (s výnimkou prvej vety), ktorý predpokladá automatickú obnoviteľnosť Dohody o uvoľnení na obdobie ďalšieho roka bez uskutočnenia kolektívneho vyjednávania, pričom dovolací súd už v minulosti judikoval, že takéto dojednania nie sú pri uplatnení právneho režimu kolektívnych zmlúv platné (napr. rozhodnutie sp. zn. 1Cdo/103/2003). Samotná Kolektívna zmluva potom v časti „I. Záverečné ustanovenia“ bod 1.4 rozlišuje medzi zmenou Kolektívnej zmluvy (prvá a štvrtá veta) a zmenou prílohy ku Kolektívnej zmluve (druhá a tretia veta), z čoho vyplýva vôľa podrobiť prílohy Kolektívnej zmluvy inému právnemu režimu než tomu, ktorému podlieha kolektívna zmluva. Tiež je pozoruhodné, že rovnaké ustanovenie upravuje aj formu zmeny prílohy ku Kolektívnej zmluve tak, že taká zmena má byť urobená výlučne písomnou formou, čo by však nebolo potrebné osobitne uvádzať, ak by ZO Z KOVO KIA a žalovaná vychádzali z toho, že prílohy ku Kolektívnej zmluve sú súčasťou Kolektívnej zmluvy, nakoľko v takom prípade by požiadavka písomnej formy vyplývala priamo zo zákona č. 2/1991 Zb. Pre úplnosť dodala, že nie je ani možné sa stotožňovať so závermi súdu prvej inštancie, ktorý sa snažil aplikovať na zmenu Kolektívnej zmluvy a na výpoveď jej časti § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. Predmetné ustanovenie totiž upravuje iba platnosť Kolektívnej zmluvy, avšak s prihliadnutím na to, že zákon č. 2/1991 Zb. sa na Dohodu o uvoľnení nemôže vzťahovať, dané ustanovenie nie je aplikovateľné na tento prípad. Pokiaľ odvolací súd dôvodil, že Dohoda o uvoľnení, ako súčasť Kolektívnej zmluvy, mohla byť uzavretá na základe iného postupu než

toho, na ktorý sa vzťahuje zákon č. 2/1991 Zb. a na tomto závere založil svoje rozhodnutie, vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, nakoľko mal za to, že kolektívna zmluva môže byť uzavretá aj mimo rozsah pôsobnosti zákona č. 2/1991 Zb., čo však nie je právne možné a to práve z dôvodu, že zákon č. 2/1991 Zb. je jediným právnym základom na uzavretie Kolektívnej zmluvy.

4.4. Podľa žalovanej Dohoda o uvoľnení nebola súčasťou Kolektívnej zmluvy, nakoľko: (i) ZO OZ KOVO KIA a žalovaná neuzavreli Dohodu o uvoľnení pri kolektívnom vyjednávaní, t. j. postupom podľa zákona č. 2/1991 Zb., v dôsledku čoho je Dohoda o uvoľnení vyňatá z pôsobnosti zákona č. 2/1991 Zb. a keďže zákon č. 2/1991 Zb. je jediný právny predpis slovenského právneho poriadku, na základe ktorého možno uzavrieť Kolektívnu zmluvu, Dohodu o uvoľnení nemožno považovať za súčasť Kolektívnej zmluvy alebo jej zmenu; (ii) záver odvolacieho súdu, že je možné uzavrieť alebo meniť Kolektívnu zmluvu aj bez dodržania postupu podľa zákona č. 2/1991 Zb., je nesprávny, nakoľko takýto záver neumožňuje rozlíšiť Kolektívnu zmluvu, Dohodu o uvoľnení so zástupcami zamestnancov (ako výsledok spolurozhodovania) a prípadne občianskoprávneho kontraktu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, hoci Zákonník práce dbá o takéto rozlíšenie; (iii) uvedený záver odvolacieho súdu je nesprávny aj preto, že neumožňuje jednoznačne rozlíšiť, aký postup spĺňa znaky kolektívneho vyjednávania a aký postup ich nespĺňa, čo je nevyhnutné na posúdenie (okrem iného) toho, kedy sú použiteľné prostriedky ako sú štrajk a výluka; (iv) kolektívne vyjednávanie je podľa čl. 10 Zákonníka práce právo zamestnancov a zamestnávateľa, a nie ich povinnosť, v dôsledku čoho použitie iného postupu než kolektívneho vyjednávania na uzavretie Dohody o uvoľnení je potrebné rešpektovať a vnímať ako prejav vôle ZO OZ KOVO KIA a žalovanej neuzavrieť Kolektívnu zmluvu (jej zmenu), a teda odvolací súd túto otázku nesprávne právne posúdil.

4.5. Pokiaľ ide o otázku B) či „je súladné so zákonom č. 2/1991 Zb., aby si zmluvné strany v rámci Dohody o uvoľnení o dobe trvania niektorých záväzkov z Kolektívnej zmluvy dohodli možnosť ich skoršieho zániku, a to aj na základe jednostrannej výpovede predmetných záväzkov“, odvolací súd sa s touto otázkou vysporiadal len formálne. Žalovaná akcentovala, že Dohoda o uvoľnení nebola súčasťou Kolektívnej zmluvy a ak by aj súčasťou Kolektívnej zmluvy bola, jej výpoveď zo strany žalovanej by bola platná. Poukázala na § 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. „Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne“ s tým, že cit. ustanovenie umožňuje odchylné dojednanie doby účinnosti niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy, pričom nijako neobmedzuje rozsah tejto „odchýlky“, najmä nestanovuje, že doba trvania týchto záväzkov musí byť vopred vymedzená ako fixná doba. Uvedenou úpravou spočívajúcou v tom, že kolektívna zmluva sa končí uplynutím doby trvania v nej stanovenej a zakotvením možnosti dohodnúť dobu trvania niektorých záväzkov možno „odchyľne“ než dojednaním doby jej trvania v kolektívnej zmluve bez špecifikácie akýchkoľvek mantinelov takého dojednania, zákonodarca ponechal určenie doby trvania takýchto záväzkov na vôľu strán kolektívneho vyjednávania. Poukázala, že platná právna úprava nestanovuje nijaké minimálne obsahové náležitosti kolektívnej zmluvy. S prihliadnutím na účel právnej úpravy kolektívnej zmluvy, ktorým je dosiahnutie sociálneho zmieru, každá kolektívna zmluva by mala obsahovať také dojednania, ktoré umožňujú dosiahnutie primeraného a spravodlivého kompromisu medzi oprávnenými záujmami zamestnávateľa a zamestnancov, pričom ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré daný cieľ priamo nesledujú, nie sú z hľadiska naplnenia účelu právnej úpravy kolektívnych zmlúv podstatné. Žalovaná má za to, že pokiaľ si zmluvné strany kolektívneho vyjednávania v kolektívnej zmluve dojednali určité jadro záväzkov zabezpečujúce sociálny zmier, a popri tom si v prílohe ku kolektívnej zmluve dojednali ďalšie záväzky, ktoré považovali síce za vhodné, ale ktorých vypovedanie neohrozuje sociálny zmier, žalovaná nevníma ako prekážku to, že by si zmluvné strany dohodli možnosť takéto záväzky jednostranne vypovedať. Vypovedaním takýchto záväzkov totiž nedochádza k obsahovému nedostatku kolektívnej zmluvy oproti stavu predpokladanému zákonom, keďže zákon náležitosti kolektívnej zmluvy neupravuje, a zároveň takýto výsledok by sa účelu zákona nepriečil, nakoľko by nijako neohrozoval trvanie sociálneho zmieru. Je názoru, že výpoveď Dohody o uvoľnení bola platná, aj keby sa vychádzalo z toho, že Dohoda o uvoľnení bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, nakoľko: (i) ustanovenie § 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. umožňuje dojednať trvanie niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy odchyľne od spôsobu, akým je dojednaná doba trvania kolektívnej

zmluvy, pričom nijako nelimituje rozsah tejto „odchýlky“, v dôsledku čoho nič nebráni tomu, aby doba trvania niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy (v tomto prípade Dohody o uvoľnení) bola dojednaná tak, že sa končí uplynutím výpovednej doby po jednostrannej výpovedi jednou stranou kolektívnej zmluvy; (ii) záver odvolacieho súdu, podľa ktorého na jednej strane, je možné uzavrieť kolektívnu zmluvu, resp. jej zmenu aj bez dodržania postupu podľa zákona č. 2/1991 Zb., ale na druhej strane nie je možné ukončiť jej časť mechanizmom výslovne dohodnutým stranami (keďže zákon č. 2/1991 Zb. takýto postup nepredpokladá) je vzájomne si odporujúci; (iii) Dohoda o uvoľnení nepredstavuje podľa platnej právnej úpravy povinnú náležitosť Kolektívnej zmluvy a u žalovanej ani nie je nevyhnutná na zachovanie sociálneho zmieru, v dôsledku čoho jej jednostranné ukončenie nespôsobuje obsahový nedostatok Kolektívnej zmluvy oproti výsledku predpokladanému právnou úpravou; (iv) ukončenie Dohody o uvoľnení samo o sebe negatívne neovplyvňuje žalobcu a ani fungovanie ZO Z KOVO KIA u žalovanej, nakoľko po ukončení dlhodobého uvoľnenia žalobcu podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce založenom na Dohode o uvoľnení, zostáva uplatniteľné uvoľnenie podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, a teda odvolací súd aj túto otázku nesprávne právne posúdil.

4.6. Žalovaná je tiež názoru, že Potvrdenie o uvoľnení, napriek svojmu označeniu „Dodatok č. 4 k pracovnej zmluve“, nemá povahu zmeny Pracovnej zmluvy a jeho obsah sa neriadi právnym režimom pracovných zmlúv. Dodatky k pracovnej zmluve (teda jej zmeny) totiž možno uzavierať ako dohody o zmene pracovných podmienok na základe § 54 Zákonníka práce, podľa ktorého „Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne“. Potvrdenie o uvoľnení pritom nemiňuje obsah Pracovnej zmluvy, nakoľko dlhodobé uvoľnenie žalobcu v prípade výkonu funkcie v odborovom orgáne podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva priamo zo zákona, a vzťahovalo by sa na žalobcu aj v prípade, ak by Potvrdenie o uvoľnení nebolo podpísané, z čoho možno konštatovať absenciu zmeny pracovných podmienok, resp. obsahu Pracovnej zmluvy, ktorá je základným predpokladom aplikovateľnosti § 54 Zákonníka práce a teda definičnou obsahovou náležitosťou každého dodatku k pracovnej zmluve. Z dikcie § 136 ods. 3 Zákonníka práce („Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca“) vyplýva, že uvoľnenie v zmysle daného ustanovenia realizuje zamestnávateľ jednostranne, t. j. právna úprava na to nevyžaduje zmenu pracovnej zmluvy podľa § 54 Zákonníka práce alebo akúkoľvek inú dohodu, ba dokonca ani explicitný súhlas zamestnanca; z absencie zmluvnej povahy Potvrdenia o uvoľnení ako aj potreby prejavu vôle žalobcu na jeho dlhodobé uvoľnenie v zmysle opísanej právnej úpravy zároveň možno logicky vyvodiť, že ani na zrušenie predmetného Potvrdenia o uvoľnení nebol potrebný súhlas žalobcu, ale postačovalo jednostranné ukončenie Dohody, ktorá bola základom Potvrdenia o uvoľnení, zo strany žalovanej. Navrhla, aby dovolací súd dovolaniu vyhovel.

5. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalovaná neuviedla žiadne nové skutočnosti, ktoré by už neboli v konaní prednesené. Stotožnil sa s názorom odvolacieho súdu a navrhol, aby dovolací súd dovolanie zamietol.

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

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

8. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je

dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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

10. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

11. Žalovaná vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP a za otázky, ktoré doposiaľ neboli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešené považovala dve právne otázky: A) či „Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017 (ďalej len „Dohoda o uvoľnení“) uzatvorená medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom bez dodržania postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. môže byť považovaná za súčasť Kolektívnej zmluvy, resp. za jej zmenu podľa zákona č. 2/1991 Zb.“ a B) či „je súladné so zákonom č. 2/1991 Zb., aby si zmluvné strany v rámci Dohody o uvoľnení o dobe trvania niektorých záväzkov z Kolektívnej zmluvy dohodli možnosť ich skoršieho zániku, a to aj na základe jednostrannej výpovede predmetných záväzkov“.

12. Dovolací súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že je viazaný iba vymedzením právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré považuje dovolateľ za nesprávne, nie však už určením, pod ktorý prípad prípustnosti jej riešenia (§ 421 ods. 1 CSP) táto otázka spadá. Najvyšší súd nemôže byť viazaný tým, o ktorý prípad právnej otázky podľa § 421 ods. 1 CSP oprel prípustnosť dovolania dovolateľ. Situácia dovolateľa sa totiž môže v priebehu dovolacieho konania meniť. Napríklad ak dovolateľ tvrdí, že právna otázka ešte nebola na dovolacom súde riešená a medzičasom k jej vyriešeniu došlo. Z uvedeného dôvodu dovolací súd z hľadiska prípustnosti dovolania posudzuje (iba) materiálny substrát samotného dovolacieho konania spočívajúci vo vymedzení právnej otázky a predostretí vlastnej argumentácie dovolateľa v zmysle § 432 ods. 2 CSP, súčasne zohľadňujúc vlastnú rozhodovaciu prax (iura novit curia, 4Cdo/11/2021, 8Cdo/54/2018, I. ÚS 51/2020).

13. Dovolací súd konštatuje, že dovolateľka v danom prípade zákonu zodpovedajúcim spôsobom vymedzila právne otázky, ktoré podľa jej názoru v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené.

14. Vzhľadom na nastolenie právnych otázok spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie žalovanej procesne prípustné, v dôsledku čoho dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu. Pristúpil k posúdeniu dôvodnosti dovolania z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzených právnych otázkach.

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

16. Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

16.1. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

16.2. Podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

16.3. Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

16.4. Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

16.5. Podľa § 8 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

16.6. Podľa § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah., pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

17. K posúdeniu právnej otázky A) či „Dohoda o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017 (ďalej len „Dohoda o voľnení“) uzatvorená medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom bez dodržania postupu podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. môže byť považovaná za súčasť Kolektívnej zmluvy, resp. za jej zmenu podľa zákona č. 2/1991 Zb.“ dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že predmetom úpravy kolektívnej zmluvy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť). Treba zdôrazniť, že zákon č. 2/1991 Zb. stavia podnikovú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon. Kolektívna zmluva je teda pre zmluvné strany záväzná (§ 5 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb.). Nároky, ktoré z nej vzniknú jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou (uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4MCdo/7/2009 z 27. júla 2009).

18. Na objasnenie veci dovolací súd uvádza, že zmluvné strany kolektívnej zmluvy si môžu vymieniť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy počas obdobia jej platnosti a účinnosti a dohodnúť aj rozsah tejto zmeny. Za zmenu kolektívnej zmluvy sa považuje aj doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Ak si zmluvné strany zmenu a prípadný rozsah zmeny kolektívnej zmluvy (t. j. ktoré záväzky môžu byť predmetom zmeny) počas doby jej platnosti dohodnú, zákon č. 2/1991 Zb. stanovuje, že sa pri dojednávaní tejto zmeny postupuje rovnako, ako pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy. Procesný postup pri uzatváraní Dodatku k platnej a účinnej Kolektívnej zmluvy je obdobný ako pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy. Ak si zmluvné strany vymienili nevyhnutnosť písomného vyhotovenia zmien s odkazom na § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb., ktorý predpokladá obdobný postup pri dohodovaní dodatku v kolektívnej zmluve,

ako je to pri kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy samotnej, je akákoľvek zmena neplatná a jej obsah nezaväzuje zmluvné strany kolektívnej zmluvy. Písomne uzavretá Dohoda o uvoľnení sa môže zmeniť alebo zrušiť iba písomne. Ustanovenie § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. a potreba si dohodnúť akúkoľvek prípadnú zmenu kolektívnej zmluvy vychádza z predpokladu ochrany verejnoprávneho záujmu v podobe sociálneho a spoločenského zmieru, ktorého právnou garanciou je práve existencia platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Rovnako sa tým posilňuje aj princíp právnej istoty a stability v pracovnoprávných vzťahoch, kde majú obe zmluvné strany garantované určité práva a povinnosti (istoty), ktoré upravujú v najširšom zmysle realizáciu základných ľudských práv a slobôd na pracovisku.

19. Ďalej vec prejednávajúci senát poznamenáva, že ak by aj otázka stála na tom, či možno aj dokument, ktorý nebol predmetom žiadneho dohodovacieho konania medzi zmluvnými stranami, považovať za dodatok kolektívnej zmluvy, keďže sa žiadne kolektívne vyjednávanie neuskutočnilo, alebo či zákon č. 2/1991 Zb. považuje uskutočnenie minimálne jedného kola kolektívneho vyjednávania za nevyhnutnú súčasť naplnenia účelu kolektívneho vyjednávania ako procesného predpokladu uzatvorenia kolektívnej zmluvy a požaduje ho, hoci formálne uskutočnenie (aj keď na ňom príde už k samotnému podpísaniu kolektívnej zmluvy), jej zodpovedanie by bolo pozitívne. Vychádzajúc z účelu existencie kolektívnej zmluvy ako prameňa práva a zohľadnenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý predurčuje „výhodnejšiu“ úpravu pracovných podmienok zamestnancov v obsahu kolektívnej zmluvy, je dôvodné prikloniť sa k záveru, že v uvedenom prípade pôjde o platné uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, napriek absencii dohodovacieho procesu, ktorý predpokladá § 8 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. Vôľou zmluvných strán bolo takýto proces kolektívneho vyjednávania založiť (hoci v prvotnej fáze to takto neprezentovali), ale chceli si dôsledne nanovo upraviť Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení. Rigidné trvanie na formálnom uskutočnení dohodovacieho procesu najmä v okamihu, ak sám zákon č. 2/1991 Zb. nekladie na jeho uskutočňovanie žiadne kritériá (napr. dobu trvania, miesto či čas uskutočnenia), by podľa názoru dovolacieho súdu bol v rozpore so záujmom zamestnancov, ktorí zastupujú v odborovej organizácii svojich zamestnancov pri realizácii ich základného ľudského práva na zlepšenie ich pracovných a mzdových podmienok. Finálnou fázou procesu kolektívneho vyjednávania je obvykle podpis dohodnutého obsahu z kolektívnej zmluvy či jeho dodatku tak, ako tomu bolo aj v prejednávanom prípade.

20. Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve obsahujúci Dohodu o uvoľnení je zmenou tejto Kolektívnej zmluvy (vôľou zmluvných strán bolo zakomponovať Dohodu o uvoľnení do Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019 formou Dodatku č. 5, ktorým sa mení a dopĺňa Kolektívna zmluva na roky 2015 - 2019 o ustanovenia Dohody o uvoľnení), pričom zákonnosť Dodatku č. 5 resp. zákonnosť postupu zmeny Kolektívnej zmluvy Dodatkom č. 5 v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. Odvolací súd v súlade so zákonom odôvodnil v rámci právneho posúdenia procesu uzatvorenia Dodatku č. 5 zmluvnými stranami. Dovolací súd poukazuje, že odvolací súd pri svojich záveroch a právnom posúdení prejednávanej veci ani neuviedol, že Dodatok č. 5 obsahom ktorého je Dohoda o uvoľnení bol uzatvorený mimo režim kolektívneho vyjednávania a teda mimo režim zákona č. 2/1991 Zb., ale naopak správne právne posúdil zákonnosť Dodatku č. 5 s obsahom Dohody o uvoľnení uzatvorenej v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. Dodatok č. 5 s obsahom Dohody o uvoľnení, ako súčasť Kolektívnej zmluvy bol vyhodnotený testom posudzovania tak hmotnoprávnymi ako aj procesnoprávnymi kritériami pre uzatváranie kolektívnych zmlúv, t. j. aj v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. Dojednanie Dodatku č. 5 s obsahom Dohody o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy sa uskutočnil v súlade s § 8 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb., t. j. bol predložený návrh, rovnako tak v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. keďže žalovaná nezaujala negatívne stanovisko k žiadnej časti predloženého návrhu Kolektívnej zmluvy, s jeho obsahom súhlasila a tento súhlas vyjadrila podpisom návrhu Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve s obsahom Dohody o uvoľnení. Odvolací súd sa vysporiadal aj s naplnením § 8 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb.

21. Vymedzenie právnej otázky B) či „je súladné so zákonom č. 2/1991 Zb., aby si zmluvné strany v rámci Dohody o uvoľnení o dobe trvania niektorých záväzkov z Kolektívnej zmluvy dohodli možnosť ich skoršieho zániku, a to aj na základe jednostrannej výpovede predmetných záväzkov“ dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že v danom prípade zmluvné strany v Dodatku č. 5 slobodne a vážne zhodne prejavili vôľu ukončiť trvanie tejto Dohody o uvoľnení, ktorá je súčasťou Dodatku č. 5 výpoveďou aj

bez udania dôvodu. V tomto spore sa odvolací súd zaoberal vyriešením predbežnej otázky, či sa tak urobilo v súlade s platnou právnou úpravou, ktoré sa na jednotlivé dojednania, práva a povinnosti obsiahnuté v Dohode o uvoľnení a na jej režim vzťahujú. Tak ako poukázal prvoinštančný ako aj odvolací súd, zmluvné strany mali vôľu uzavrieť Dohodu o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy a pri koncipovaní jej obsahu postupovali v zmysle jednotlivých ustanovení Zákonníka práce. Vo väzbe na uvedené je preto potrebné i dojednanie o možnosti výpovede Dohody o uvoľnení podriaďiť pod pracovnoprávnú úpravu a režim pracovnoprávných predpisov. Práve Zákonník práce vymedzuje legislatívny právny rámec pre činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá má smerovať k zabezpečeniu spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, zakotvuje obsahovo širšie pojatý dualizmus v zastupovaní práv a oprávnených záujmov zamestnancov, ktorí predstavujú odborové orgány a zamestnanecké rady alebo zamestnanecký dôverník a zástupcovia pre oblasť ochrany práce. V prípade, že zamestnávateľ neumožní uplatňovanie týchto práv, garantuje dotknutému subjektu predložiť na príslušný súd žalobu na plnenie. Právny priestor priamej a nepriamej účasti zamestnancov na riadení v určujúcej miere vymedzuje najmä Zákonník práce a tiež zákon č. 2/1991 Zb. Odvolací súd preto správne skúmal platnosť dojednania obsiahnutého v časti G. bod 8. o možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení len a iba z hľadiska príslušných ustanovení vyplývajúcich zo Zákonníka práce, prípadne zo zákona č. 2/1991 Zb. Ani jeden z týchto právnych predpisov však takúto možnosť ukončenia vzájomných vzťahov upravených v Dohode o uvoľnení nepripúšťa. Dovolať súd je názoru, že dojednanie možnosti vypovedať Dodatok č. 5, čoby Dohodu o uvoľnení o dlhodobom uvoľnení zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne, ktorá tvorí súčasť Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019, by v konečnom dôsledku zúžilo rozsah zákonom a zmluvou garantovaných práv na výkon funkcie v odborovom orgáne. Uvedené koreluje záveru odvolacieho súdu o tom, že takúto Dohodu o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy nemožno vypovedať, nakoľko by sa tým narušila právna istota zamestnancov, ktorých odborová organizácia v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnávateľovi zastupuje a na druhej strane by sa znefunkčnila činnosť odborovej organizácie ako takej. Bolo by preto v rozpore s vyššie označenou právnou úpravou pripustiť možnosť jednostranného vypovedania Dohody o dlhodobom uvoľnení zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne, a to aj napriek tomu, že takáto možnosť výpovede bola dohodnutá v prospech oboch zmluvných strán. Je zrejmé, že možnosť výpovede je výhodná iba z hľadiska zamestnávateľa, ktorý prostredníctvom nej dosiahne znefunkčnenie odborového orgánu na pracovisku ako takého. Je totiž iba málo pravdepodobné, že by Dohodu o dlhodobom uvoľnení vypovedal člen odborového orgánu, ktorý práve prostredníctvom takejto Dohody o uvoľnení vykonáva funkciu, má garantované podmienky dlhodobého uvoľnenia a jeho materiálneho zabezpečenia. Dojednanie takejto Dohody o uvoľnení je preto nielen nevyvážené, ale odporuje aj filozofii pracovnoprávných predpisov upravujúcich postavenie podmienky výkonu funkcie v odborovom orgáne. Práve prostredníctvom takejto Dohody o uvoľnení sa totiž člen odborového orgánu vopred vzdáva svojho práva na nerušený výkon funkcie počas obdobia dlhodobého uvoľnenia vymedzeného v zmluve a Zákonníkom práce garantovaného práva na to, aby počas výkonu funkcie jeho pracovný pomer spočíval v prípade, ak druhá zmluvná strana právo vypovedania Dohody o uvoľnení využije. Žalobca a žalovaná inkorporovali predmetnú Dohodu o dlhodobom uvoľnení a poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení do Kolektívnej zmluvy formou jej Dodatku. Ako už bolo konštatované vyššie, práve preto ich dojednanie obsiahnuté v časti G. bod 8. o možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení, nemôže byť platné.

22. Na Dohodu o uvoľnení ako súčasť Kolektívnej zmluvy, kolektívne vyjednanú ako obsah Dodatku č. 5, platia všetky ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve sa tak spravuje režimom zákona č. 2/1991 Zb. ktorého ustanovenia neumožňujú jednostrannú výpoveď kolektívnej zmluvy, a teda žalovaná nemohla platne vypovedať Dodatok č. 5 ako súčasť Kolektívnej zmluvy, keď takéto vypovedanie predstavuje jednostrannú zmenu tejto Kolektívnej zmluvy bez dodržania postupu podľa § 8 ods.5 zákona č. 2/1991 Zb. a v rozpore s § 4 ods. písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. Ustanovenie o práve výpovede Dohody o uvoľnení ako imanentnej súčasti Kolektívnej zmluvy (Dodatku č. 5) bolo neplatne dojednané nielen pre rozpor s účelom a zmyslom právnej úpravy kolektívnych zmlúv, ale aj pre špecifický nedostatok, ktorým je práve legislatívna absencia možnosti „meniť“ Kolektívnu zmluvu uplatnením výpovede voči jej súčasti. Žalovanou uvádzané argumenty, v zmysle ktorých bola výpoveď Dohody o uvoľnení platná, sú nesprávne, v rozpore so zákonom č. 2/1991 Zb., v rozpore so znením §

136 ods. 3 Zákonníka práce, v rozpore so zmyslom uzatvárania kolektívnych zmlúv a v neposlednom rade v rozpore vykonaným dokazovaním v predmetnej veci.

23. K argumentu žalovanej, že Dohodu o uvoľnení bolo možné vypovedať (aj keby, ako uvádza žalovaná, bola súčasťou Kolektívnej zmluvy) je potrebné upozorniť na skutočnosť, že vo vzťahu k obsahu kolektívnych zmlúv platí tiež osobitné ustanovenie § 231 ods. 1 Zákonníka práce (ako *lex specialis*), podľa ktorého „vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplyva, že sa od nich nemožno odchýliť“. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že v prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy môže byť jej obsah len výhodnejší ako je obsah pracovnoprávneho predpisu. Ide pritom o kogentné ustanovenie Zákonníka práce od ktorého nie je možné sa odchýliť, a to ani zmluvným dojednaním medzi účastníkmi kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Možnosť vypovedať časť kolektívnej zmluvy pre obe zmluvné strany nie je zmluvné dojednanie, ktoré by bolo výhodnejším ustanovením pre zamestnancov a ich organizáciu, než ako je právny stav podľa pracovnoprávnych predpisov. Keďže možnosť dojednania výpovede kolektívnej zmluvy resp. jej časti nie je zakotvená v Zákonníku práce ani inom pracovnoprávnom predpise, ani v zákone č. 2/1991 Zb. a keďže kolektívna zmluva môže obsahovať iba ustanovenia, ktoré upravujú vzťahy medzi zamestnávateľom a organizáciou zamestnancov výhodnejšie ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ustanovenie Dohody o uvoľnení o možnosti vypovedať časť Kolektívnej zmluvy odporuje tomuto kogentnému ustanoveniu upravenému v § 231 ods. 1 Zákonníka práce (dohodnanie možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení, ktorá je imanentnou súčasťou Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019 v skutočnosti predstavuje právo vypovedať jej časť (t. j. časť Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019), čo zjavne nepredstavuje výhodnejšiu úpravu vzťahov pre odborovú organizáciu). Z uvedeného vyplýva, že nebolo možné v Dohode ako súčasť Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019 platne dojsť k možnosti vypovedať časť tejto Kolektívnej zmluvy, nakoľko takéto dojednanie odporuje kogentnému ustanoveniu § 231 ods. 1 Zákonníka práce, z povahy ktorého vyplýva, že nie je možné sa od neho odchýliť, a to ani zmluvným dojednaním zmluvných strán kolektívneho pracovnoprávneho vzťahu. Z uvedeného dôvodu nie je názor žalovanej v dovolaní o prípustnosti zmluvného dojednania výpovede v Dohode ako súčasť Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2019 právne udržateľný. Zákon č. 2/1991 Zb. počíta so zánikom záväzku jediným spôsobom, ktorým je uplynutie doby, na ktorú sa Kolektívna zmluva výslovne uzaviera a ak nedôjde k určeniu tejto doby, je tu nevyvrátiteľná domnienka, že sa dojednala na 1 rok (§ 6 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.), pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v Kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne (§ 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb.). Zákon č. 2/1991 Zb. umožňuje, aby určité záväzky prestali byť účinné skôr alebo neskôr, než sa skončí účinnosť Kolektívnej zmluvy, avšak neumožňuje, aby túto odchylnú účinnosť niektorých záväzkov ukončila jedna zo strán výpoveďou časti Kolektívnej zmluvy ešte pred ukončením účinnosti Kolektívnej zmluvy.

24. Na záver možno uzavrieť, že dojednanie možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení (časť G bode 8), predstavuje možnosť zmeniť Kolektívnu zmluvu na roky 2015 - 2019 jednostranne, čím toto dojednanie nespĺňa podmienky ustanovenia § 4 ods. 1 písm. a) a § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb., z ktorých jednoznačne vyplýva, že ustanovenia Kolektívnej zmluvy je možné meniť iba písomnou dohodou s podpismi oboch zmluvných strán na tej istej listine a zákonným postupom stanoveným pre uzavretie Kolektívnej zmluvy. Tá časť Kolektívnej zmluvy, ktorá je s tým v rozpore, je neplatná t. j. aj jej ustanovenie o práve vypovedať Dohodu o uvoľnení. Dojednanie možnosti vypovedať Dohodu o uvoľnení predstavuje právo vypovedať časť Kolektívnej zmluvy čo v skutočnosti znamená právo zmeniť túto Kolektívnu zmluvu bez toho, aby sa dodržal zákonom ustanovený postup podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb., následkom čoho je Kolektívna zmluva aj z tohto dôvodu v uvedenej časti neplatná. Ustanovenie o práve výpovede bolo dojednané neplatne, a to tak pre rozpor s účelom a zmyslom právnej úpravy kolektívnych zmlúv, ako aj pre nedostatok spočívajúci v legislatívnej absencii možnosti „meniť“ kolektívnu zmluvu uplatnením výpovede voči jej súčasť. Dovolený súd dodáva, že neplatnosť časti Kolektívnej zmluvy nespôsobuje neplatnosť Kolektívnej zmluvy ako celku, a to s ohľadom na znenie ustanovenia § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.

25. Dovolací súd s poukazom na vyššie uvedené dospel k záveru, že dovolanie žalovanej v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP bolo prípustné, avšak žalovaná v ňom neopodstatnene vytýka, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP), a preto jej dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

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

27. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.