

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/65/2020
Identifikačné číslo spisu:	7615204951
Dátum vydania rozhodnutia:	25.02.2021
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2021:7615204951.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Viery Petrikovej a JUDr. Jany Haluškovej, v spore žalobcu V.. C. I., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N.. R. XXX/XX, XXX XX G. T. D., zastúpeného JUDr. Gabrielou Jablonskou, advokátkou so sídlom Letná 47, 040 01 Košice, proti žalovanej Spišská katolícka charita, so sídlom J. Hanulu 2, 052 01 Spišská Nová Ves, IČO: 35 514 221, zastúpenej Steiner & Associates s. r. o., Moyzesova 46, 040 01 Košice, o neplatnosť výpovede, vedenom na Okresnom súde Spišská Nová Ves pod sp. zn. 4Cpr/1/2015, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6CoPr/10/2018 zo dňa 25. februára 2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobca má voči žalovanej nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu

Odôvodnenie

1.1. Okresný súd Spišská Nová Ves (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) medzitýmnym rozsudkom z 23. mája 2018, č. k. 4Cpr/1/2015-465 určil, že výpoveď žalovanej daná žalobcovi zo dňa 02. októbra 2014 ku dňu 31. januára 2015 je neplatná (prvý výrok). O zvyšku nároku žalobcu na zaplatenie ušlého zárobku, náhrady cestovných nákladov, náhrady za stratu času a o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku (druhý výrok).

1.2. Rozhodnutie okresný súd právne odôvodnil poukazom na § 13 ods. 3, § 15 ods. 2, § 42 ods. 1, § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b/ ods. 2, § 74, § 77, § 237 ods. 1 a 3 Zákonníka práce a vecne tým, že žalovaná skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 02. októbra 2014 mienila ukončiť pracovný pomer so žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti - zníženia stavu zamestnancov vo svojej organizačnej štruktúre o jedného zamestnanca na pracovnom mieste projektový a investičný riaditeľ, ako to vyplýva z rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách zo dňa 24. septembra 2014 i zo samotného znenia výpovede. Splnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať vopred so zástupcami zamestnancov výpoveď danú zamestnancovi je podľa § 74 Zákonníka práce hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede; jej účelom je poskytnúť zamestnancovi ochranu pred prípadným zneužívaním postavenia zamestnávateľa. Táto hmotnoprávna podmienka je splnená, len

ak zástupca zamestnancov prerokuje výpoveď vopred, t. j. pred tým, než zamestnávateľ skutočne vôľu skončiť jednostranne pracovný pomer voči zamestnancovi prejaví. Nesplnenie tejto zákonnej podmienky spôsobuje v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu - výpovede z pracovného pomeru.

1.3. V danom prípade sa súd prvej inštancie zaoberal zákonnosťou namietanej hmotnoprávnej podmienky výpovede, teda podmienkou predchádzajúceho prerokovania výpovede žalobcu so zástupcami zamestnancov. Funkciu zástupcu zamestnancov v pracovnoprávných veciach plní podľa Stanov Spišskej katolíckej charity (hlava VII bod 7.7.) Kuratórium, ktoré má sedem členov, pričom každý člen disponuje pri hlasovaní jedným hlasom. Predsedom Kuratória je vždy diecézny riaditeľ, ktorý disponuje pri hlasovaní dvoma hlasmi. Z rokovacieho poriadku Kuratória Spišskej katolíckej charity (v ďalšom texte aj „SpKCH“) zo dňa 19. apríla 2012 vyplýva, že v mimoriadnych prípadoch je možné na mimoriadne zasadnutie Kuratória zvolať jeho členov telefonicky alebo e-mailom na adresu člena Kuratória v tvare meno.priezvisko@caritas.sk, bez bližšieho „popisovania“ programu (článok 2 bod 5 rokovacieho poriadku). Predseda Kuratória môže v týchto mimoriadnych prípadoch rozhodnúť, že členovia Kuratória sa môžu k danému problému vyjadriť priamo telefonicky alebo obratom elektronicky, bez osobného stretnutia členov Kuratória (článok 4 bod 5 rokovacieho poriadku). Čo sa považuje za mimoriadny prípad žalovaná v stanovách, ani demonštratívne, nevymedzila. Mimoriadnosť potreby prejednávania výpovede žalobcu takýmto spôsobom nepreukázala ani v tomto súdnom konaní. Súd prvej inštancie bol názoru, že uplatnenie uvedených článkov rokovacieho poriadku Kuratória SpKCH nie je namieste v pracovnoprávných záležitostiach, keď zákon vyžaduje ich prerokovanie, a už vôbec nie v prípade prejednávania výpovede resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Termín „prerokovanie“ definuje § 237 ods. 1 Zákonníka práce ako „výmenu názorov“ a „dialóg“ medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Podľa odseku 3 uvedeného ustanovenia zákona sa prerokovanie uskutoční zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Uvedené ustanovenie zákona - právo na prerokovanie a informácie bolo do Zákonníka práce doplnené novelou zákonom č. 210/2003 Z. z., účinnou od 01. júla 2003, za účelom jeho zosúladenia so Smernicou č. 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002. Táto definuje v článku 2 „poradu“ ako „výmenu názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom“. Vzhľadom na výklad pojmu „prerokovanie“ vo význame, ako ho má na mysli Zákonník práce a Smernica je zrejmé, že za prerokovanie nemožno považovať osobný a telefonický rozhovor s jednotlivými členmi Kuratória zo strany štatutárneho zástupcu žalovaného za účelom získania súhlasu resp. nesúhlasu s výpoveďou žalobcovi, a to bez predchádzajúceho doručenia textu výpovede i rozhodnutia o organizačnej zmene, tak ako to bolo v prípade žalobcu. Ako vyplynulo z výpovede diecézneho riaditeľa C. D. nešlo dokonca ani o rozhovor vo forme dialógu, iba o hlasovanie o otázke, či členovia Kuratória súhlasia so zrušením pracovného miesta žalobcu a skončením pracovného pomeru výpoveďou. Skutočnosť, že išlo iba o hlasovanie o výpovedi žalobcovi vyplynula i z výpovedí svedkyne I. V. I. R. C. Z. I. J. I. I. U., C... Zápisnica zo zasadnutia Kuratória bola spísaná až dodatočne, rovnako následne došlo k podpisu členov Kuratória na prezenčnej listine. Z uvedeného je zrejmé, že členovia Kuratória sa z dôvodu prejednávania výpovede žalobcovi (nikdy) nestretli a nemali k dispozícii listinu o výpovedi, ktorá mala byť predmetom prerokovania, teda logicky mohli vziať iba na vedomie zámer žalovaného skončiť pracovný pomer so žalobcom, a nie ho prerokovať. Žalovaná sama zvolenou formou kontaktu s členmi Kuratória ohľadne výpovede žalobcovi znemožnila prerokovanie výpovede, ktoré by spĺňalo kritéria stanovené Zákonníkom práce a Smernicou č. 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady. Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru nie je možné považovať iba za formálny úkon, bez materiálneho obsahu, ako tomu bolo v tomto prípade.

1.4. Na základe týchto skutočností dospel súd prvej inštancie k záveru, že v prejednávanej veci nebola výpoveď zo dňa 2. októbra 2014 zamestnávateľa daná zamestnancovi - žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v zmysle § 74 Zákonníka práce zákonným spôsobom prerokovaná s príslušným „odborovým orgánom“, čo má za následok jej absolútnu neplatnosť, preto bol nútený konštatovať, že výpoveď žalovanej je neplatná. V závere súd uviedol, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď danú zamestnancovi s odborovým orgánom vyplýva z § 74 Zákonníka práce, ktorý nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Z uvedeného

vyplýva, že prejednanie nesmie byť iba formálne, ale musí byť vopred organizačne pripravené tak, aby už zo samotnej žiadosti o prerokovanie boli zrejmé náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce i rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré výpovedi predchádza.

1.5. V súvislosti s námietkou žalobcu týkajúcou sa účelovosti rozhodnutia o nadbytočnosti jeho pracovného miesta a nesplnenia ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti zo strany zamestnávateľa, a to ponukovej povinnosti, súd prvej inštancie uviedol, že splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa stanovenej v § 63 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Splnenie ponukovej povinnosti v konaní o neplatnosť výpovede musí preukázať zamestnávateľ. V posudzovanej veci žalovaná od počiatku tvrdila, že v čase výpovede nemala možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, keďže nemala ku dňu výpovede v mieste výkonu práce žiadne pracovné miesto voľné, a preto si ani nemohla splniť uvedenú ponukovú povinnosť. Na preukázanie uvedenej skutočnosti však neprodukovala žiadne dôkazy, spôsobilé toto potvrdiť. O opaku svedčí skutočnosť, že v období rozhodovania o organizačnej zmene a vyhotovení výpovede žalobcovi uzavrela dve dohody o pracovnej činnosti, prvú dňa 01. októbra 2014 s H. M.J. C., druhú dňa 10. októbra 2014 s I. S. Q., ktorej náplňou práce bolo riadenie projektu, publicita a monitorovanie v rámci projektu „Budovanie programu podpory inklúzie seniorskej populácie systémom tiesňovej starostlivosti“ spolufinancovaného Európskym sociálnym fondom v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, takže s náplňou práce obdobnou, ak nie totožnou s náplňou práce žalobcu. Rovnako i z registračného listu zamestnancov žalovanej v Sociálnej poisťovni vyplýva, že do pracovného pomeru so žalovanou boli od 01. novembra 2014 prijímaní i noví zamestnanci.

1.6. Na základe uvedených skutočností dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalovanej vznikla ponuková povinnosť, lebo mala možnosť v mieste výkonu práce, teda v rámci Spišskej diecézy žalobcu ďalej zamestnávať. Túto povinnosť si nesplnila a nebola teda splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede vyplývajúca z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobu preto považoval za dôvodnú i pre tieto skutočnosti. Na záver okresný súd poukázal aj na okolnosti predchádzajúce ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ktoré skutočne evokujú účelovosť zrušenia pracovného miesta a tiež následnú výpoveď žalobcovi. Zamestnávateľ totiž dňa 16.09.2014 vyhotovil pre žalobcu novú pomerne širokú náplň práce projektového riaditeľa za účelom využitia jeho talentu, ktorú tento listom zo dňa 17.09.2014 s pripomienkami akceptoval. Avšak napriek uvedenému (takmer) následne dňa 24.09.2014 zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene a dňa 02.10.2018 o výpovedi žalobcovi. Súd prvej inštancie toto konanie zamestnávateľa považoval za neštandardné a prekvapujúce najmä v situácii, keď žalobca pre zamestnávateľa odpracoval viac ako 20 rokov a dlhodobo si svedomito, bez akýchkoľvek výhrad plnil svoje pracovné povinnosti.

1.7. V závere rozsudku okresný súd vysvetlil, že o zvyšku uplatneného nároku a o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

2.1. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 25. februára 2020 č. k. 6CoPr/10/2018-578 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým súd určil, že výpoveď žalovanej daná žalobcovi zo dňa 02. októbra 2014 ku dňu 31. januára 2015 je neplatná (prvý výrok). V ostatnej časti rozsudok súdu prvej inštancie zostal bezo zmeny (druhý výrok) a o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, v ktorom bude rozhodnuté o celom uplatnenom procesnom nároku (tretí výrok).

2.2. V odôvodnení odvolací súd uviedol, že rozhodnutiu súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by do úvahy vzal skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplynuli a ani nevyšli za konania najavo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, preukázané vykonanými dôkazmi, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne by výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení § 191 až § 194 Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“) alebo, že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Súd prvej inštancie vykonal vo veci rozsiahle dokazovanie a náležite zistil skutkový stav. Vykonané dôkazy vyhodnotil podľa § 191 CSP, teda každý dôkaz hodnotil

jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomných súvislostiach, pričom starostlivo prihliadol na všetko, čo vyšlo za konania najavo. Z vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých založil svoje rozhodnutie a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil. Mimoriadne podrobné, precízne, presvedčivé, zákonu zodpovedajúce a vecne správne sú aj dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil a na ktoré v podrobnostiach odkázal (§ 387 ods. 2 CSP). Odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie dáva odpoveď na všetky odvolacie námietky žalovanej. Podrobne sú uvedené aj úvahy súdu, ktoré ho viedli k rozhodnutiu vo veci s odkazom na zistený skutkový stav a aplikované právne predpisy aj s ich podrobným právnym rozborom.

2.3. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovanej odvolací súd uviedol, že vzhľadom na obsah odvolania podaného žalovanou bolo potrebné posúdiť správnosť záveru súdu prvej inštancie o nesplnení hmotnoprávnej podmienky výpovede uvedenej v § 74 Zákonníka práce. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení platnom a účinnom v čase podania výpovede zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, alebo o 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). Ustanovenie § 74 ods. 1 Zákonníka práce vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany 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 ust. § 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 prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou adresované príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce tak, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ust. § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Tak, ako konštatoval súd prvej inštancie, aj odvolací súd sa stotožnil so záverom, že citované zákonné ustanovenie nie je samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru.

2.4. Ak v danej veci žalovaná požiadala Kuratórium len formou interného oznámenia, ktoré neobsahovalo všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce v spojení s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je potrebné prisvedčiť správnosti záveru súdu prvej inštancie o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Ust. § 74 Zákonníka práce má kogentnú povahu, takže úprava v ňom obsiahnutá nemôže byť zmenená dohodou zamestnanca a zamestnávateľa. Odvolací súd sa stotožnil so záverom okresného súdu, že prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom, v danom prípade Kuratóriom Spišskej katolíckej charity a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu, t. j. Kuratóriu na prerokovanie, či prekonzultovanie predtým, než vo veci rozhodne. Forma prerokovania nie je zákonom určená, a preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne. Za takúto sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o zamýšľanom rozhodnutí Kuratóriu tak, ako sa udialo v danej veci. K hlasovaniu „per rollam“ odvolací súd poznamenal, že toto znamená hlasovanie, resp. vyjadrenie názoru formou obežníka, písomne, teda nie riadnym zasadnutím a využíva sa hlavne v situáciách, kedy je potrebné rozhodnúť bez zbytočného odkladu. V súčasnosti sa realizuje najčastejšie formou elektronickej pošty. V Obchodnom zákonníku sa nachádza hlasovanie per rollam v ust. § 130 a ďalších.

2.5. Správne postupoval súd prvej inštancie, ak skúmal aj splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z dôvodov nadbytočnosti zo strany zamestnávateľa, a to ponukovej povinnosti. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce). Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a zároveň podmienkou platnosti výpovede z tohto dôvodu je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného dôvodu je splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorou je ponuková povinnosť. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho splnenie tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

2.6. Splnenie ponukovej povinnosti v konaní o neplatnosť výpovede musí preukázať zamestnávateľ. V danej veci žalovaná tvrdila a vyplýva to i z textu samotnej výpovede, že v čase vyhotovenia výpovede nemala možnosť žalobcu zamestnávať ani na kratší čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, a preto nemohla ponukovú povinnosť splniť. Žalobca však počas konania produkoval a označil dôkazy, a to dohodu o pracovnej činnosti č. 214/08629 zo dňa 10. októbra 2014 uzavretú medzi žalovanou a I.. S. Q., ktorej náplňou práce bolo riadenie projektu, publicita a monitorovanie v rámci projektu „Budovanie programu podpory inklúzie seniorskej populácie systémom tiesňovej starostlivosti“ spolufinancovaného Európskym sociálnym fondom v rámci Operačného programu, zamestnanosť a sociálna inklúzia, ako aj Dohodu o pracovnej činnosti č. 214/08628 H.. M. C. zo dňa 01. októbra 2014, ktorá v rámci uvedeného projektu vykonávala pre žalovanú finančné riadenie a verejné obstarávanie. Náplň práce I.. S. Q. bola identická s prácou, ktorú vykonával žalobca u žalovanej niekoľko rokov. Argumentáciu žalovanej, že žalobca nemal príslušnú kvalifikáciu k vykonávaniu tejto práce, považoval odvolací súd za právne irelevantnú, lebo žalobca túto prácu vykonával pre žalovanú niekoľko rokov. Sociálnu prácu žalobca prakticky vykonával ešte aj pred nástupom do Charity. Bol členom rôznych tímov napr. aj pre hospicovú starostlivosť na MZ SR, pracoval ako sociálny pedagóg a prednášal aj na Trnavskej univerzite. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalovanej vznikla takáto ponuková povinnosť a v mieste výkonu práce, teda v Spišskej diecéze žalobcu mohla naďalej zamestnávať. Túto povinnosť si nespĺnila, a tak nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede vyplývajúca z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, preto aj odvolací súd považoval žalobu za dôvodnú.

2.7. Pre úplnosť odvolací súd poznamenal, že v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/72/2010 k ponukovej povinnosti zamestnávateľa je uvedené: „účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, (preto) k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnancov“. Aj v ďalšom rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/261/2007 je zdôraznené, že „nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede,

nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii“. Na inom mieste tohto rozhodnutia najvyšší súd uviedol, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, preto k tomuto momentu treba posudzovať aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Naostatok odvolací súd poznamenal, že v rozhodnutí NS SR sp. zn. 1MCdo/5/2009 najvyšší súd uviedol, že ak má zamestnávateľ k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede zamestnancovi (aj počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru) bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená iná kvalifikačná požiadavka, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť. Až v prípade, že by zamestnanec nebol ochotný prejsť na takúto inú prácu pre neho vhodnú, by mohol zamestnávateľ dať výpoveď.

2.8. Rozhodnutie o trovách konania si súd vymienil až po vyhlásení rozsudku, v ktorom bude rozhodnuté o celom uplatnenom procesnom nároku (§ 262 ods. 3 CSP).

3.1. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, v ktorom žiadala, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

3.2. Prípustnosť dovolania odôvodnila poukazom na ustanovenie § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP argumentujúc tým, že nesprávnym procesným postupom súdu jej bolo znemožnené, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a tiež tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

3.3. V dovolaní vzhľadom na vyvodzovanú prípustnosť z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP uviedla, že odvolací súd dospel k právnym záverom uvedeným v jeho rozhodnutí bez toho, aby sa vysporiadal s podstatnými námietkami uvedenými v odvolaní. Mala za to, že v odôvodnení absentuje vyporiadanie sa s okolnosťou, že miestom výkonu práce žalobcu bol sekretariát SpKCH, nie Spišská diecéza. Správne určenie miesta výkonu práce pritom determinovalo rozsah ponukovej povinnosti zamestnávateľa a existenciu, či neexistenciu iného voľného pracovného miesta u zamestnávateľa, čo predstavuje jednu z kumulatívnych podmienok platnosti výpovede. Vzhľadom na to dovolateľka uviedla, že v čase dania výpovede žalobcovi skutočne nedisponovala žiadnou inou vhodnou prácou v mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, nakoľko zamestnankyne prijaté na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávali prácu z domu, nie na sekretariáte SpKCH. Ďalej uviedla, že vzhľadom k vyššie spomínaným zamestnankyniam sa odvolací súd nezrozumiteľne vysporiadal s tým, prečo ich pozície mali byť ponúknuté žalobcovi, hoci na výkon ich práce nemal kvalifikáciu. Vo vzťahu k prerokovaniu výpovede ako druhého dôvodu neplatnosti výpovede, odvolací súd podľa názoru dovolateľky nezdôvodnil kľúčové námietky žalovanej, a to, že zo svedeckých výpovedí členov zamestnaneckej rady vyplýva vedomosť o skutočnostiach výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Mala za to, že odvolací súd neozrejmil dostatočným spôsobom, prečo telefonický rozhovor s každým členom zástupcov považoval iba za „formu interného oznámenia“, ktorá skutočnosť sa prieči vykonanému dokazovaniu z výsluchu členov zamestnaneckej rady. Odvolací súd okrem uvedeného nezdôvodnil, prečo považoval za správne, že súd prvej inštancie bral na zreteľ len dvoch členov zamestnaneckej rady a nie ostatných členov. Dovolateľka najmä poukázala, že odvolací súd a ani súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nezohľadnili v odôvodnení svojho rozhodnutia podpísanie zápisnice o prerokovaní všetkými členmi zamestnaneckej rady, ktorá v spojitosti so svedeckými výpoveďami zástupcov zamestnancov preukazuje existenciu kvalifikovaného prerokovania a jeho presný obsah.

3.4. V súvislosti s uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, poukazujúc na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4MCdo/5/2010, 3Cdo/261/2007, 5Cdo/72/2010, 3Cdo/168/2017 mala dovolateľka za to, že sa odvolací súd pri riešení právnej otázky, od ktorej záviselo jeho rozhodnutie, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, pri posúdení momentu realizácie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, odklonil. Nesprávne právne posúdenie aplikované odvolacím súdom spočívalo v tom, že posudzoval existenciu voľných pracovných miest pred doručením výpovede aj v čase po doručení výpovede do uplynutia výpovednej doby. Správne právne posúdenie, ktoré judikoval Najvyšší súd Slovenskej republiky, je že existencia/neexistencia voľného pracovného miesta a realizácia ponukovej povinnosti musí byť zamestnávateľom urobená ku dňu doručenia výpovede zamestnancovi.

3.5. Dovolateľka prípustnosť svojho dovolania vyvodzovala aj z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP pričom mala za to, že ňou špecifikované právne otázky dovolacím súdom doposiaľ vyriešené neboli a predstavujú otázky zásadného právneho významu, spočívajúce v tom, či: „je možné bez ďalšieho považovať prerokovanie výpovede za neplatné iba z dôvodu neexistencie písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie obsahujúcej vzor (písomné vyhotovenie) výpovede resp. náležitosti, a to aj napriek tomu, že zápisnica z prerokovania podpísaná zástupcami zamestnancov obsahovala náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce“ a „či v prípade, že zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nepostupujú podľa druhej a tretej vety § 74 Zákonníka práce, je splnený materiálny obsah povinnosti prerokovania, ak zástupcovia zamestnancov svedeckými výpoveďami potvrdia existenciu telekonferenčného prerokovania vrátane označenia konkrétneho zamestnanca, z dôvodu skončenia pracovného pomeru s ním i svojho súhlasu s týmto skončením (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce), pričom to je následne písomne zachytené v zápisnici z prerokovania vlastnoručne podpísanej zástupcami zamestnancov“. Žalovaná bola názoru, že pri neexistencii písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie obsahujúcej náležitosti výpovede uvedené samo osebe automaticky nezakladá neplatnosť prerokovania výpovede, ale pri posúdení kvalifikovaného prerokovania je nutné zohľadniť aj samotný priebeh prerokovania a zápisnicu z prerokovania podpísanú zástupcami zamestnancov obsahujúcu formálne náležitosti konkrétnej výpovede. Taktiež uviedla, že pri existencii telekonferenčného prerokovania vrátane označenia konkrétneho zamestnanca a dôvodu skončenia pracovného pomeru (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce), ktoré je následne zachytené v zápisnici z prerokovania riadne podpísanej zástupcami zamestnancov, ide o prerokovanie v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce.

4. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za vecne a právne správne, nespočívajúce na nesprávnom právnom posúdení veci a neporušujúce dovolateľkino právo na spravodlivý proces. Žiadal, aby dovolací súd dovolanie odmietol, eventuálne zamietol a priznal mu nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ event. „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala advokátom zastúpená strana sporu (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), avšak nie je dôvodné.

6. Podľa § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. 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 označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

7. V danom prípade dovolateľka vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, z ktorého vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1 CSP).

8. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na neustrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym

poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

9. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

10. Z hľadiska obsahového (§ 124 ods. 1 CSP) žalovaná v dovolaní nenamietala chyby a nesprávnosti v procese prejednávania sporu (v procedúre jeho vedenia) zo strany odvolacieho súdu, ale zreteľne namietala nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu, ako aj nedostatočne zistený skutkový stav veci majúci svoj základ v neobjektívnom hodnotení dôkazov.

11.1. Pokiaľ žalovaná v dovolaní namietala, že sudy nevysvetlili dôsledky, prípadne účinky alebo vecné súvislosti niektorých skutočností, z hľadiska obsahového ide o námietku, že napadnuté rozhodnutie je nedostatočne odôvodnené, prípadne nepreskúmateľné.

11.2. Z obsahu dovolania vyplýva, že dovolateľka v súvislosti s uplatnenou prípustnosťou dovolania namietala de facto nesprávne vyvedené skutkové závery vyplývajúce z nedostatočne vykonaného dokazovania, spočívajúce v nezohľadnení odvolacím súdom, že miestom výkonu práce žalobcu bol sekretariát SpKCH, nie Spišská diecéza. V čase dania výpovede žalobcovi v zmysle argumentácie žalovanej nedisponovala žiadnou inou vhodnou prácou v mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, nakoľko zamestnankyne prijaté na základe dohôd o pracovnej činnosti vykonávali prácu z domu, nie na sekretariáte SpKCH. Správne určenie miesta výkonu práce pritom determinovalo rozsah ponukovej povinnosti zamestnávateľa a existenciu, či neexistenciu iného voľného pracovného miesta u zamestnávateľa, čo predstavuje jednu z kumulatívnych podmienok platnosti výpovede. Dovolaťka mala za to, že odvolací súd neozrejmil dostatočným spôsobom, prečo považoval za správne, že súd prvej inštancie bral na zreteľ len výpovede dvoch členov zamestnaneckej rady, a nie ostatných členov. Poukázala najmä na to, že odvolací súd a ani súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nezohľadnili v odôvodnení svojich rozhodnutí podpísanie zápisnice o prerokovaní všetkými členmi zamestnaneckej rady, ktorá v spojitosti so svedeckými výpoveďami zástupcov zamestnancov preukazuje existenciu kvalifikovaného prerokovania a presný obsah tohto prerokovania.

12. V súvislosti s predmetnými dovolacími námietkami dovolací súd poukazuje na to, že dokazovanie je časť civilného konania, v rámci ktorej si súd vytvára poznatky, potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Súd nie je v civilnom konaní viazaný návrhmi strán (účastníkov) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané je vecou súdu, a nie strán sporu. Pokiaľ súd v priebehu civilného konania (prípadne) nevykonával všetky navrhované dôkazy alebo vykonal iné dôkazy na zistenie rozhodujúcich skutočností, nemožno to považovať za procesnú vadu konania znemožňujúcu realizáciu procesných oprávnení účastníka konania. V takom prípade môžu byť síce nedostatočne zistené rozhodujúce skutkové okolnosti (čo v konečnom dôsledku môže viesť až k vydaniu nesprávneho rozhodnutia), táto nesprávnosť v zásade nezakladá vadu zmätočnosti.

13.1. Ani nesprávne vyhodnotenie dôkazov, ktoré žalovaná naznačuje v dovolaní, nemožno považovať za vadu zmätočnosti, ktorá by zakladala prípustnosť dovolania.

13.2. Pokiaľ dovolateľka vytýkala odvolaciemu súdu nedostatky v procese obstarávania skutkových podkladov pre rozhodnutie, najvyšší súd pripomína, že nedostatočné zistenie skutkového stavu, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP (1Cdo/41/2017, 2Cdo/232/2017, 3Cdo/26/2017, 4Cdo/56/2017, 5Cdo/90/2017, 7Cdo/11/2017, 8Cdo/187/2017). Súlad tohto právneho názoru s Ústavou Slovenskej republiky posudzoval už ústavný súd, nedospel však k záveru o jeho ústavnej neudržateľnosti (II. ÚS 465/2017).

14. Z obsahu dovolania tiež vyplýva, že dovolateľka mala v súvislosti s uplatnenou prípustnosťou dovolania za nevyhnutné, aby sa odvolací súd v rámci odôvodnenia rozsudku vysporiadal s protiargumentami strany sporu a riadne odôvodnil, prečo na tieto neprihliadal. Vady v nedostatku odôvodnenia súdneho rozhodnutia sa podľa názoru žalovanej prejavili najmä v tom, že v prejednávanej veci odvolací súd riadne neodôvodnil a nevysporiadal sa, s námietkou týkajúcou sa absencie odôvodnenia súdu prvej inštancie vo vzťahu k zamestnankyniam prijatým na základe dohody o pracovnej činnosti a dôvodu, prečo ich pozície mali byť ponúknuté žalobcovi, hoci na ich výkon nemal kvalifikáciu. K predmetnej námietke dovolací súd poukazuje na body 65. - 71. odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu.

15.1. Pokiaľ žalovaná namietala, že sa sudy nevysporiadali s jej námietkou o nezohľadnení skutočnosti, že zápisnica o prerokovaní výpovede všetkými členmi zamestnaneckej rady, ktorá v spojitosti so svedeckými výpoveďami zástupcov zamestnancov preukazuje existenciu kvalifikovaného prerokovania a jeho presný obsah, dovolací súd konštatuje, že odvolací súd v bodoch 55. - 58. svojho rozsudku uviedol, že účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo žiadosť o okamžité skončenie pracovného pomeru adresované príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce tak, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Ak v danej veci žalovaná požiadala Kuratórium len formou interného oznámenia, ktoré neobsahovalo všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 v spojení s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je potrebné prisvedčiť správnosti záveru súdu prvej inštancie o nespĺnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v citovanom ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Ust. § 74 Zákonníka práce má kogentnú povahu, takže úprava v ňom obsiahnutá nemôže byť zmenená dohodou zamestnanca a zamestnávateľa. Odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom, v danom prípade Kuratóriom Spišskej katolíckej charity a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu, t. j. Kuratóriu na prerokovanie, či prekonzultovanie predtým, než vo veci rozhodne. Forma prerokovania nie je zákonom určená, a preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne, za takúto sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o zamýšľanom rozhodnutí Kuratóriu tak, ako sa udialo v danej veci.

16. Vzhľadom na túto skutočnosť dovolací súd uzatvára, že predmetné odvolacie námietky dovolateľky uvedené v jej odvolaní, boli súdmi v základnom konaní dostatočným spôsobom odôvodnené a nebolo potrebné na ne dať širšiu odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie.

17. Prvostupňové a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie v spojení s odôvodnením dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu má podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonom vyžadované náležitosti v zmysle ustanovenia § 393 CSP. Dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd svoje rozhodnutie

neodôvodnil podľa predstáv dovolateľky, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je tento prípad. Dovolateľka preto nemôže dôvodne a opodstatnene namietat, že jej odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje odvolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05). Odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Pre úplnosť dovolací súd tiež poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmätočnosti vady v zmysle § 420 písm. f/ CSP správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

18. V kontexte požiadaviek riadneho odôvodnenia rozhodnutia súdu ako súčasť práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd dovolací súd zdôrazňuje, že ani judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument strany. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie kľúčový, vyžaduje sa osobitná odpoveď práve na tento argument (napr. rozhodnutia vo veciach Ruiz Torija proti Španielsku, Hiro Balani proti Španielsku, Georgiadis proti Grécku, Higgins proti Francúzsku). Preto odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Ani súd v opravnom konaní nemusí dať odpoveď na všetky námietky uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú (podľa názoru súdu) podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05).

19. Obsah spisu vedeného v preskúmvanej veci v ničom neopodstatňuje tvrdenie žalovanej, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu; jeho postup, vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie, nemožno považovať za neodôvodnený. Podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu náležitosti v zmysle § 393 CSP. Ako už bolo uvedené vyššie, za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že súdy neodôvodnili svoje rozhodnutia podľa predstáv žalovanej.

20. Pretože konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľkou namietanou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f/ CSP, dovolací súd pristúpil k posúdeniu jej dovolania aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

21. V zmysle § 421 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 dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

22. 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).

23. Ako už bolo uvedené, v preskúmvanej veci žalovaná prípustnosť dovolania odôvodnila poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, z ktorého vyplýva, že dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená, pričom malo ísť o otázku či: „je možné bez ďalšieho považovať prerokovanie výpovede za neplatné iba z dôvodu neexistencie písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie obsahujúcej vzor (písomné vyhotovenie) výpovede resp. náležitosti, a to aj napriek tomu, že zápisnica z prerokovania podpísaná zástupcami zamestnancov obsahovala náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce“ a „či v prípade, že zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov nepostupujú podľa druhej a tretej vety § 74 Zákonníka práce, je splnený materiálny obsah povinnosti prerokovania, ak zástupcovia zamestnancov svedeckými výpoveďami potvrdia existenciu telekonferenčného prerokovania vrátane označenia konkrétneho zamestnanca, z dôvodu skončenia pracovného pomeru s ním i svojho súhlasu s týmto skončením (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce), pričom to je následne písomne zachytené v zápisnici z prerokovania vlastnoručne podpísanej zástupcami zamestnancov“. Žalovaná teda dovolanie odôvodnila prípustným dovolacím dôvodom, a to nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom, keď v ňom vymedzila nielen to, ktoré právne posúdenie veci pokladá za nesprávne (označením právnej otázky, od ktorej vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu i jemu predchádzajúce rozhodnutie súdu prvej inštancie), ale aj to, v čom ňou namietaná nesprávnosť spočíva (v nesprávnej aplikácii práva na zistený skutkový stav).

24. Vyhodnotením obsahu dovolania (vychádzajúc z článku 11 ods. 1 Základných princípov CSP a ustanovenia § 124 ods. 1 CSP) a i samotnej argumentácie prezentovanej v dovolaní, ktorá predstavuje materiálny substrát samotného dovolacieho konania a vychádzajúc z poznania vlastnej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (teda aj toho, či daná právna otázka bola/nebola dovolacím súdom riešená) dovolací súd prípustnosť dovolania vyvodil z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Dovolací súd v tejto súvislosti poznamenáva, 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 riešenia (§ 421 CSP) táto otázka spadá. V prejednávanej veci rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky či telefonické prerokovanie výpovede je možné považovať za neplatné iba z dôvodu neexistencie písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie obsahujúcej vzor (písomné vyhotovenie) výpovede resp. náležitosti, a to aj napriek tomu, že zápisnica z prerokovania podpísaná zástupcami zamestnancov obsahovala náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce a či tzv. ponuková povinnosť zamestnávateľa musí byť splnená najneskôr do dňa doručenia výpovede, alebo aj po jej doručení, počas plynutia výpovednej doby“.

25. Vzhľadom na uvedené bolo v prejednávanej veci potrebné predovšetkým posúdiť správnosť záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce (v znení platnom v rozhodujúcom čase). V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalovaná na zasadnutí Kuratória Spišskej katolíckej charity uskutočneného per rollam dňa 25. septembra 2014 formou konferenčného telefonického rozhovoru prejedнала rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách zo dňa 24. septembra 2014 a skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti so žalobcom.

26. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

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

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

28. Napokon, podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Z článku 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

29. Najvyšší súd Slovenskej republiky vo viacerých svojich rozhodnutiach (1Cdo/72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010), od záverov ktorých nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávanej veci, poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobuje v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

30. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce, platného v čase doručenia výpovede žalobcovi žalovanou, o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, pretože malo za úlohu ochranu zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak účastník právneho vzťahu len formálne koná v medziach svojho práva, prostredníctvom jeho realizácie však sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (zdanlivý) výkon práva.

31. Ak v prejednávanej veci žalovaná prerokovala prostredníctvom Kuratória Spišskej katolíckej charity rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách zo dňa 24. septembra 2014 a skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti vo forme per rollam prostredníctvom konferenčného telefonického rozhovoru, odhládnuť od tej skutočnosti, že súčasťou prerokovania bola aj zápisnica z predmetného prerokovania, je potrebné prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce pri telefonickom rozhovore, ktorá má za následok neplatnosť právneho úkonu, a to s dôrazom na § 61 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné dodatočne zameniť s iným dôvodom.

32. Z výsledkov vykonaného dokazovania je totiž zrejmé, že členovia Kuratória sa z dôvodu prerokovania výpovede žalobcu nikdy nestretli, nemali k dispozícii listinu o výpovedi, ktorá mala byť predmetom prerokovania, a teda logicky mohli pri uskutočnenom konferenčnom telefonickom rozhovore vziať iba na vedomie zámer žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobcom, a nie jeho skončenie prerokovať. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval neplatnosťou, by bola len formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky.

33. Vzhľadom na vyššie konštatované dovolací súd uzatvára, že rozhodnutie odvolacieho súdu je

súladne s ustálenou praxou dovolacieho súdu, a preto nie je naplnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Pre rozhodnutie o neplatnosti výpovede žalobcu v prejednávanej veci postačovalo rozhodnúť o neplatnosti prerokovania výpovede z dôvodu absencie podstatných náležitostí stanovených ustanovením § 74 Zákonníka práce. Dovolací súd sa preto v poradí druhou právnou otázkou nezaoberal.

34. So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalovanej ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

35. Úspešnému žalobcovi dovolací súd priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanej v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania žalobcu rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok