

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **J. O.**, bývajúceho v B., v dovolacom konaní zastúpeného JUDr. D. K., advokátkou, so sídlom v B., proti žalovanej **Štátnej ochrane prírody Slovenskej republiky**, so sídlom v Banskej Bystrici, Lazovná 10, o neplatnosť výpovede a iné, vedenej na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 16 C 88/2006, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. marca 2008 sp. zn. 13 Co 16/2008, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. marca 2008 sp. zn. 13 Co 16/2008 v napadnutej časti **z r u š u j e** a vec mu v rozsahu zrušenia vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Žalobca sa pôvodne domáhal žalobou z 25. septembra 2006 podanou na okresný súd 3. októbra 2006 určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou danou mu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce a určenia, že pracovný pomer so žalovanou (S. so sídlom v L.) trvá. Podaním z 28. decembra 2006 žiadal priznať nemajetkovú ujmu v sume 2 000 000,-- Sk z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania a žiadal o umožnenie voľného pohybu po budove žalovanej. Ako dôvody neplatnosti výpovede uviedol, že proces jeho menovania do funkcie správcu H. jaskyne nebol vykonaný v súlade so zákonom (chýbalo následné potvrdenie menovania písomnou pracovnou zmluvou a jeho súhlas s menovaním) a teda zostáva v platnosti jeho pracovný pomer založený pracovnou zmluvou z 2. januára 1978 a že výpovedi predchádzal postup žalovanej priečiaci sa dobrým mravom (správanie žalovanej vykazovalo v procese dania výpovede znaky zneužitia práva) a teda aj samotnú výpoveď treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi.

Okresný súd Banská Bystrica rozsudkom z 10. októbra 2007 č.k. 16 C 88/2006-289 určil, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006, daná žalovanou žalobcovi, je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 2 000 000,-- Sk, v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku a umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove S., H., tak, ako ostatným svojim zamestnancom. Súčasne rozhodol o povinnosti žalovanej zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica súdny poplatok v sume 126 000,-- Sk a o náhrade trov konania. Vychádzal zo zistení, že žalobca pracoval u žalovanej v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy z 2. januára 1978 uzavretej na dobu neurčitú s uvedením druhu práce správca jaskyne, že listom zo 17. augusta 2006 bol žalobca menovaný do funkcie správcu H. jaskyne a listom z 8. septembra 2006 s účinnosťou od 11. septembra 2006 bol z tejto funkcie odvolaný, a že na základe tohto odvolania mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, nakoľko prestal spĺňať požiadavku na výkon funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a pracovného poriadku žalovanej. Po oboznámení sa so štatútom a jeho dodatkom č. 1 vydaným ministrom životného prostredia, pracovným poriadkom žalovanej z novembra 2004 a organizačným poriadkom dospel k záveru, že žalovaná nemohla platne odvolať žalobcu z funkcie správcu jaskyne, keď táto funkcia nepatrí podľa štatútu žalovanej k funkciám, kde podmienkou pre ich vykonávanie je menovanie do funkcie a kedy je možné i prípadné odvolanie z funkcie. Vypustením bodu 2 a 3 čl. 6 štatútu nedošlo totiž k odstráneniu rozporu pracovného poriadku a štatútu (právomoc riaditeľa vymenúvať a odvolávať funkciu správcu jaskyne zostala „rozširujúco“ v porovnaní so štatútom iba v pracovnom poriadku). Neexistoval teda dôvod pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Výpoveď považoval za neplatnú aj pre jej rozpor s dobrými mravmi v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ). V tejto súvislosti uviedol, že z časového odstupu menovania žalobcu do funkcie správcu a jeho odvolania z nej vyplýva, že postup žalovanej bol účelový s cieľom založiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Navonok sa tento postup žalovanej síce javí ako súladný s právnymi predpismi, ale v skutočnosti danie výpovede bolo výsledkom konania žalovanej, ktoré okresný súd hodnotil ako zneužitie práva žalovanou vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu. Dospel preto k záveru, že „takémuto výkonu práv nemožno priznať rovnakú právnu ochranu, ako výkonu práv, ktorý je súladný s dobrými mravmi“. K nároku žalobcu na priznanie nemajetkovej ujmy uviedol, že z predložených dôkazov mal preukázané porušenie práva žalobcu na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii (žalovaná so žalobcom zaobchádzala inak a menej priaznivo než s inými zamestnancami v rovnakom postavení).

Dospel k záveru, že žalovaná sa dopustila porušenia zásady rovnakého zaobchádzania formou neoprávneného postihu (na základe uplatňovania práv žalobcu súdnou cestou), pokynu na diskrimináciu (príkazom nevpúšťať žalobcu do budovy zamestnávateľa bez sprievodu) a tiež priamej diskriminácie (nevypĺcanie odmien a aj formou obťažovania). Uložil preto žalovanej umožniť pohyb žalobcovi po budove žalovanej rovnako ako ostatným zamestnancom ako formu nápravy upustením od diskriminačného konania. Ujmu žalobcu spočívajúcu v znížení jeho dôstojnosti a jeho spoločenskej a pracovnej vážnosti považoval, vzhľadom na okolnosti prípadu, za závažnú. Vyhovел preto aj jeho návrhu na zaplatenie nemajetkovej ujmy, ktoré právo premlčaniu nepodlieha a zaviazal žalovanú na zaplatenie sumy 2 000 000,-- Sk. Rozhodnutie o zaplatení súdneho poplatku odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch. O trovách konania rozhodol v súlade so zásadou zodpovednosti za výsledok konania a úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov konania.

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 11. marca 2008 sp. zn. 13 Co 16/2008 na odvolanie žalovanej rozsudok okresného súdu vo výrokoch, ktorými súd určil, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006 daná žalovanou žalobcovi je neplatná, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a že žalovaná je povinná umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove S., H., tak ako ostatným svojim zamestnancom, zmenil tak, že žalobu zamietol. V ostatných častiach (výrok o náhrade nemajetkovej ujmy, o náhrade trov konania a súdnom poplatku) rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V súvislosti s nárokom o určenie neplatnosti výpovede uviedol, že hoci sa žalobcovi môže zdať postup žalovanej pri dávaní výpovede diskriminačný, nie je možné žalovanej ako zamestnávateľovi odopierať jej právo na výpoveď z pracovného pomeru. Je v právomoci každého zamestnávateľa rozhodnúť o tom, ktorý zamestnanec sa javí pre ďalšie plnenie jeho činností a zamerania ako potrebný a rozhodnúť, ktorý zamestnanec už pre neho prínosom nie je. Ak zamestnávateľ (jeho manažment) dôjde k záveru, že určitý zamestnanec nie je pre neho z hľadiska obsahového zamerania činnosti organizácie, plnenia jeho úloh a ďalšieho rozvoja prínosom, môže podľa úvahy s týmto zamestnancom pracovný pomer rozviazať, ak sú splnené zákonné podmienky na jeho rozviazanie. Nie je totiž možné nútiť zamestnávateľa, aby zamestnával pre neho nepotrebného zamestnanca len z toho dôvodu, že v minulosti tomuto dal výpoveď, ktorá nebola platná. Zamestnávateľovi nemožno vyčítať ani to, že sa v rámci zákona snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne s takýmto zamestnancom pracovný pomer rozviazať. Vychádzajúc z uvedených úvah dospel k záveru, že len zo

skutočnosti, že žalovaná dala žalobcovi (ako zamestnancovi neperspektívnemu) v poradí už tretiu výpoveď, nemožno vyvodit' jej neplatnosť pre rozpor s dobrými mravmi. K tvrdeniu žalobcu, že žalovaná zmenila ustanovenia v štatúte účelovo uviedol, že ak súd v predchádzajúcom konaní zistil jeho rozpor s organizačným poriadkom, bolo iba správne, že žalovaná urýchlene tento nesúlads odstránila. Navyše, zmena štatútu bola vykonaná plošne a nebola určená iba priamo k osobe žalobcu. Štatút menilo ministerstvo (nadriadený orgán) a preto, pokiaľ aj riaditeľ žalovanej sa vyjadril v tom zmysle, že k zmene štatútu došlo na jeho intervenciu, nemožno tvrdit', že samotná žalovaná si prispôbovala pravidlá hry. Podľa odvolacieho súdu o správanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi nešlo ani po zmene štatútu. Tým, že riaditeľ žalovanej vydal po tom, ako štatút začal požadovať, aby správcovia jaskýň boli ním vymenovaní, menovacie dekréty pre všetkých správcov (nielen pre žalobcu), iba zosúladiť existujúci stav s požadovaným právnym stavom. V tomto kontexte potom považoval za nenáležitý aj poukaz žalobcu na skutočnosť, že v čase jeho menovania do funkcie správcu, už bol vymenovaný iný správca. Žalobca bol totiž správcom podľa pracovnej zmluvy a správcom zostal až do odvolania z funkcie. V čase, keď žalobca svoju činnosť nevykonával, mohol byť poverený spravovaním jaskyne iný zamestnanec, čo však neznamenalo, že postavenie žalobcu vo funkcii správcu zaniklo. Riadiac sa uvedenými úvahami, na rozdiel od súdu prvého stupňa, dospel k záveru, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorú žalovaná dala žalobcovi (hoci okolnosti jej dania neboli v tomto prípade „podľa šablóny“), nemožno považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi. Pokiaľ okresný súd považoval výpoveď za neplatnú aj preto, že výpovedný dôvod v skutočnosti nebol daný uviedol, že okresný súd (okrem toho, že použil neplatný predpis), rozhodol o niečom, čo nebolo predmetom žaloby (žalobca sa v žalobe nedomáhal neplatnosti výpovede z tohto dôvodu). V tejto časti sa preto rozhodnutím okresného súdu nezaoberal. Jeho rozsudok považoval teda vo výrokoch, ktorým vyhovel žalobe o neplatnosť výpovede, o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a o určenie povinnosti umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove žalovanej, za nesprávny. Rozhodnutie okresného súdu preto v týchto častiach zmenil tak, že žalobu zamietol. K výroku, ktorým zrušil rozsudok okresného súdu v časti, týkajúcej sa nároku žalobcu na úhradu nemajetkovej ujmy uviedol, že v rozhodnutí okresného súdu chýbajú presvedčivé úvahy a konkrétny rozbor, prečo v tejto časti žalobe vyhovel. Keďže nebolo vydané konečné rozhodnutie o celom predmete konania, zrušil aj rozhodnutie o náhrade trov konania a súdnom poplatku.

Proti tomuto rozsudku krajského soudu do jeho zmeňujúcej časti podal včas dovolanie žalobca. Bol toho názoru, že konanie pred odvolacím súdom je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a že jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. K prvému dôvodu uviedol, že odvolací súd odmietol v rozpore so zákonom preskúmať správnosť rozsudku okresného súdu, pokiaľ okresný súd považoval výpoveď za neplatnú aj z dôvodu existencie kolízie pracovného poriadku so štatútom. Ak totiž okresný súd z predložených dôkazov zistil, hoci bez návrhu žalobcu, nesúlad medzi jednotlivými normami, jeho úlohou bolo túto skutočnosť posúdiť podľa konkrétnej právnej normy v zmysle zásady „iura novit curia“. Opačný postup nemá oporu ani v jednom z ustanovení Občianskeho súdneho poriadku (odvolací súd sa ani na žiadne konkrétne ustanovenie neodvolával). Odvolací súd týmto postupom odignoroval vyššie uvedenú zásadu, ktorá predstavuje integrálnu súčasť spravodlivého procesu v právnom štáte a zaťažil tak konanie tzv. inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. V tejto súvislosti žalobca poznamenal, že sa plne stotožňuje so záverom okresného súdu, podľa ktorého riaditeľovi žalovanej nebola ani po zmene štatútu (dodatkom č. 1 zo dňa 27.04.2006) vôbec daná možnosť, aby vymenoval a následne odvolal žalobcu z funkcie správcu jaskyne. K nesprávne právnomu posúdeniu veci uviedol, že krajský súd na daný prípad ustanovenia Čl. 2 a § 13 ods. 3 Zákonníka práce nesprávne aplikoval. Úplne opomenul ich zmysel, konkrétne predovšetkým to, že riešia situácie, keď postup účastníka pracovnoprávneho vzťahu vo vzťahu k druhému účastníkovi je síce v rámci zákona, ale v kontexte ďalších skutkových zistení, je možné hovoriť o porušení dobrých mravov. Inak by nemohol považovať za úplne bežné správanie sa žalovanej voči žalobcovi, ak žalobca mohol po každej (neplatnej) výpovedi s istotou očakávať ďalšiu výpoveď, ak sa jedine kvôli nemu menil štatút, ak žalovaná, aby nemusela komplikovane preukazovať neodobnosť žalobcu, radšej umelo vytvorila stav, aby sa pracovné pomery správcov jaskýň zakladali menovaním (dovtedy sa zakladali priamo pracovnou zmluvou) a ak žalovaná menovala žalobcu do funkcie len preto, aby ho z nej následne odvolala a tak založila výpovedný dôvod. Týmito vzájomnými (a samozrejme nie jednoduchými) súvislosťami sa mal odvolací súd podrobne zaoberať, čo však neurobil a zostal len pri jednoduchom konštatovaní, podľa ktorého výpoveď nemôže byť neplatná pre rozpor s dobrými mravmi len preto, že žalovaná dala žalobcovi v poradí už tretiu výpoveď. Vytýkal odvolaciemu súdu, že čisto formalisticky vyznieva aj jeho konštatovanie v odôvodnení rozsudku, že zmena štatútu bola vykonaná plošne a nebola určená iba priamo k osobe žalobcu. Uvedené je v rozpore s výpoveďou samotného riaditeľa žalovanej, z ktorej je zřejmé, že jediným ústredným motívom na zmenu

štatútu bola snaha žalovanej vytvoriť taký stav, aby mohla (a to jedine) žalobcu odvolať a následne mu dať výpoveď a teda, aby ďalšia výpoveď bola na tretíkrát úspešná. Za úplne zmätočné, nedôveryhodné a aj nepreskúmateľné považoval jeho zdôvodnenie, podľa ktorého riaditeľ žalovanej vydaním menovacích dekrétov pre všetkých správcov potom, čo štatút začal požadovať, aby správcovia boli ním vymenovaní, iba zosúladiť existujúci stav s právnym stavom. Ani v jednom článku štatútu (či už v pôvodne vydanom alebo v neskoršom) sa totiž nenachádza ustanovenie, ktoré by požadovalo menovanie správcu jaskyne. Odvolací súd dostatočnú pozornosť nevenoval ani skutočnosti, že v čase menovania žalobcu do funkcie správcu, túto funkciu vykonával už iný zamestnanec (J. M.), čo bolo v konaní nepochybne preukázané. Nebolo preto možné menovať do funkcie správcu tej istej jaskyne inú osobu (žalobcu) bez toho, aby bol predchádzajúci správca odvolaný. Ak sa tak stalo, aj to svedčí o výlučne účelovom konaní žalovanej s cieľom dosiahnuť naplnenie predpokladov pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Rozsudok odvolacieho súdu považoval za rozporuplný aj z dôvodu, že na jednej strane celý postup žalovanej v rámci dania výpovede neposúdil ako zneužitie práva, no na druhej strane v časti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminácie rozsudok okresného súdu zrušil, čím nevylúčil, že k diskriminácii žalobcu predsa len dochádzať mohlo. Podľa názoru žalobcu, krajský súd nemal žalobu o neplatnosť výpovede zamietnuť bez toho, aby si najskôr vyriešil, či k diskriminácii došlo alebo nie. Navrhol preto rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

Žalovaná svoje právo vyjadriť sa k dovolaniu nevyužila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podal účastník konania proti tej časti rozsudku, ktorú možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné.

Žalobca v dovolaní predovšetkým namietal, že konanie pred odvolacím súdom trpí tzv. inou vadou, ktorá mala spočívať v tom, že odvolací súd sa odmietol zaoberať dôvodom neplatnosti výpovede len preto, že za nesprávny považoval postup okresného súdu (bez akejkoľvek opory v ustanoveniach Občianskeho súdneho poriadku), ktorý skúmal platnosť

výpovede z pracovného pomeru aj z dôvodu žalobcom v žalobe neuplatneného (z dôvodu existencie rozporu medzi štatútom a pracovným poriadkom).

Podľa dovolacieho súdu tento postup okresného súdu však nemožno považovať za postup, ktorý by bol v rozpore s ustanoveniami Občianskeho súdneho poriadku.

Občianske súdne konanie je ovládané zásadou prejednávajúcou, ktorá je v § 101 ods. 1 O.s.p. vyjadrená tak, že účastníci sú povinní prispieť k tomu, aby sa dosiahol účel konania najmä tým, že pravdivo a úplne opíšu všetky potrebné skutočnosti a označia dôkazné prostriedky. Ustanovenie § 120 ods. 1 veta prvá O.s.p. následne stanovuje, že účastníci sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Účastníci konania teda majú povinnosť tvrdenia a povinnosť tvrdenie preukázať. Ak účastník neunesie dôkaznú povinnosť, resp. dôkazné bremeno, má to pre neho nepriaznivý následok v tom, že súd pristúpi k vydaniu pre neho nepriaznivého rozhodnutia vo veci.

V občianskom súdnom konaní je účastník povinný už v návrhu na začatie konania uviesť pravdivo potrebné skutočnosti a označiť dôkazné prostriedky. Aj v konaní o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru je teda účastník povinný uviesť skutočnosti, z ktorých vyvodzuje neplatnosť právneho úkonu. Keďže dôvody neplatnosti sú rozmanité, v konaní, v ktorom súd posudzuje platnosť právneho úkonu na návrh účastníka, nie je povinný z úradnej moci skúmať všetky skutočnosti, ktoré by mohli mať za následok neplatnosť právneho úkonu. Najmä, nie je povinný bez ďalšieho skúmať neplatnosť z dôvodov, ktorých základ je na strane subjektu dovolávajúceho sa neplatnosti právneho úkonu (nedostatok slobody a vážnosti vôle, rozpor s dobrými mravmi a pod.). Ak však za konania vyjdú najavo také skutočnosti, ktoré spôsobujú neplatnosť právneho úkonu, súd musí na ne vždy prihliadnuť bez ohľadu na to, či boli v žalobe tvrdené a či na ich preukázanie boli označené dôkazy.

Podľa názoru dovolacieho súdu, odvolací súd sa pri posudzovaní správnosti postupu okresného súdu, uvedenými zásadami dôsledne neriadil.

Z obsahu spisu totiž vyplýva, že v priebehu konania vyšli najavo také skutočnosti (rozpor štatútu s pracovným poriadkom), ktoré podľa názoru okresného súdu, spôsobujú neplatnosť výpovede (absencia dôvodu pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2.

Zákonníka práce.). Bol preto povinný na tieto skutočnosti prihliadnúť bez ohľadu na to, či boli v žalobe žalobcom tvrdené a či na ich preukázanie žalobca označil dôkazy. Takýto postup súdu v uvedenom prípade nemožno považovať za nesprávny, odporujúci zákonu z dôvodu, že súd rozhodol o niečom, čo nebolo predmetom konania (§ 153 ods. 2 O.s.p.). Odvolací súd sa mal preto správne zaoberať aj opodstatnenosťou tohto súdom prvého stupňa zisteného dôvodu neplatnosti výpovede. Ak tak neurobil zaťažil konanie tzv. inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Žalobca preto dôvodne namietal, že konanie pred odvolacím súdom je postihnuté vadou uvedenou v § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.

Dovolateľ ďalej namietal, že ním napadnutý výrok rozsudku odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Dovolací súd preto preskúmal vec aj z hľadiska tohto žalobcom uplatneného dovolacieho dôvodu.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvoľení alebo vymenovaní.

Podľa Čl. 2 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom

pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

V ustanovení § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce je upravený osobitný výpovedný dôvod. Predpokladom jeho uplatnenia je, že zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise (napr. pracovnom poriadku) zakotvil voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, že vymenovanie alebo voľba takéhoto zamestnanca sa uskutočnila ešte pred založením pracovného pomeru (nemusí platiť u zamestnancov, ktorí už ku dňu účinnosti vnútorného predpisu vykonávali funkciu, pre výkon ktorej tento predpis požaduje menovanie alebo voľbu) a že zamestnanec bol z funkcie odvolaný alebo sa jej vzdal. Uvedená požiadavka sa môže týkať len vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu. Vnútorný predpis v rámci organizačnej štruktúry musí preto upravovať, ktoré funkcie patria do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Zmena vo výpočte funkcií priamo podriadených štatutárnemu orgánu je spravidla výsledkom zmeny organizačnej štruktúry vykonanej v súvislosti s jej zánikom, prípadne vznikom novej funkcie.

Z Čl. 2 Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že aj výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, teda aj v prípade uplatnenia práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru, musí byť v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Vo všeobecnosti za právny úkon priečiaci sa dobrým mravom treba považovať úkon, ktorý je všeobecne neakceptovateľný z hľadiska v spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomných vzťahov medzi ľuďmi. Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej), s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti a nezávisle od vedomia a vôle (zavinenia) toho, kto právo alebo povinnosť vykonáva.

Zákaz zneužitia práva, zakotvený v Čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa

oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený Článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch.

Pri uplatnení subjektívneho práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru môže ísť o prípady, kedy síce výpoveď z pracovného pomeru je naoko (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale v rámci dania výpovede (naplnenia jej zákonných predpokladov – obsahu) oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva.

V posudzovanej veci odvolací súd založil svoje rozhodnutie na právnom názore, že len zo skutočnosti, že žalovaná dala žalobcovi (ako zamestnancovi neperspektívnemu) v poradi už tretiu výpoveď, nemožno vyvodit' jej neplatnosť pre rozpor s dobrými mravmi a že za zneužitie práva nemožno považovať ani to, ak sa organizácia v rámci zákona snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer so svojim (neperspektívnym) zamestnancom. Výpoveď, ktorú dala žalovaná žalobcovi ako zamestnancovi, ktorý sa pre ňu javí už neperspektívnym, nepovažoval preto za právny úkon v rozpore s dobrými mravmi.

Dovolací súd v podstate súhlasí s tým, že len preto, že zamestnávateľ dal zamestnancovi opakovane výpoveď, nemožno ju považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi a že zamestnávateľ má právo nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer so svojim zamestnancom. Poukazuje ale na to, že žalobca, hoci v žalobe uviedol, že žalovaná mu dala opakovane výpoveď, zo samotnej tejto skutočnosti neplatnosť výpovede pre jej rozpor s dobrými mravmi nevyvodzoval. Rovnako, za zneužitie práva nepovažoval to, že sa žalovaná snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer.

Z obsahu spisu (návrhu na začatie konania) nepochybne vyplýva, že žalobcove tvrdenia spočívali v tom, že žalovaná konala v procese dania výpovede nedovolené, v rozpore so zákazom zneužitia práva a preto výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania je treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi. Za konanie žalovanej vykazujúce znaky zneužitia práva považoval to, že žalovaná potom, ako súd prvýkrát určil neplatnosť výpovede (výpoveď bola daná 26. februára 2003 podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a rozsudok KS bol vyhlásený 30. septembra 2004) zmenila organizačný a pracovný poriadok tak, že vymenovanie funkcie správcu jaskyne stanovila ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce, že 30. januára 2005 žalobcu vymenovala do funkcie správcu jaskyne a následne ho 16. februára 2005 z tejto funkcie odvolala, že listom z 1. marca 2005 dala žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, že potom ako súd určil aj túto výpoveď za neplatnú (rozsudok KS z 11. apríla 2006) zariadila, aby nadriadený orgán (MŽP SR) zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu (stalo sa tak 27. apríla 2006), že 17. augusta 2006 žalobcu znova menovala do funkcie správcu jaskyne (toto menovanie považovala za účelové aj preto, lebo bolo vykonané napriek tomu, že od 1. júla 2005 vykonával túto funkciu iný zamestnanec) a 8. septembra 2006 ho z tejto funkcie odvolala, a že listom z 11. septembra 2006 mu znovu dala výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, pričom vo všetkých týchto prípadoch tak konala len za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť skutkovú podstatu výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce.

Dovolací súd, vychádzajúc z vyššie uvedeného, dospel k záveru, že odvolací súd mal platnosť výpovede pre rozpor s dobrými mravmi skúmať najmä z týchto žalobcom tvrdených hľadísk. Ak tak neurobil a za prioritu považoval to, že je v právomoci každého zamestnávateľa rozhodnúť o tom, ktorý zamestnanec sa javí pre ďalšie plnenie jeho činností a zamerania ako potrebný a ktorý už pre neho prínosom nie je a že z tohto hľadiska nemožno potom určiť, že tretia výpoveď v poradí, daná žalobcovi je neplatná, nemohol na vec ani správne aplikovať ustanovenie Čl. 2 a § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Podľa dovolacieho súdu, odvolací súd mal predovšetkým zamerať dokazovanie na zistenie, kedy žalovaná vykonala žalobcom tvrdené zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku (zaradenie funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu), čo bolo dôvodom vykonania týchto zmien, či žalovaná hneď potom, ako súd určil aj

druhú výpoveď za neplatnú zariadil, aby nadriadený orgán (MŽP SR) zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu a či od 1. júla 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec. Odvolací súd mal vykonaným dokazovaním preukázané rozhodujúce skutočnosti, t.j. aj tie, ktoré medzi účastníkmi sporné neboli, posúdiť (jednotlivo a vo vzájomných súvislostiach) a ustáliť, či žalovaná vo všetkých prípadoch konala len za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce a teda, či z nich (ne)možno vyvodiť záver, že forma správania sa žalovanej ňou použitá v procese dania výpovede vykazuje znaky zneužitia práva a ak áno, či výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, môže byť považovaná za právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi alebo nie a teda za právny úkon, ktorému (ne)možno poskytnúť ochranu.

Keďže odvolací súd z vyššie uvedených hľadísk vec neskúmal, jeho rozsudok v dovolaní napadnutej časti treba považovať za nesprávny. Žalobca teda dôvodne namietal, že konanie pred odvolacím súdom je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a že jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok odvolacieho súdu podľa § 243b ods. 2 O.s.p. v dovolaní napadnutej časti, t.j. vo výrokoch, ktorými zamietol žalobu o určenie, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006 daná žalovanou žalobcovi je neplatná, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a že žalovaná je povinná umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove S., H., zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie; právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

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

V Bratislave 31. marca 2010

JUDr. Ladislav Górász, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia :

Jarmila Uhlířová

