

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/126/2017
Identifikačné číslo spisu:	4113202133
Dátum vydania rozhodnutia:	29.01.2020
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2020:4113202133.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu JH. trvalým pobytom v F., zastúpeného JUDr. Michalom Magdolenom, advokátom so sídlom v Nitre, Farská 28, proti žalovanému F., so sídlom v O. 1, IČO: XX XXX XXX, zastúpeného JUDr. Gabrielou Košudovou, advokátkou so sídlom v Nitre, Svätoplukovo nám. 3, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, vedenej na Okresnom súde Nitra pod sp. zn.14 Cpr/2/2013, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Nitre zo 6. apríla 2017 sp. zn. 8 CoPr/6/2016, takto
Z r u š u j e rozsudok Krajského súdu v Nitre z 6. apríla 2017 sp. zn. 8 CoPr/6/2016 a vec mu vracia na ďalšie konanie.

rozhodol:

Odôvodnenie

. Žalobca sa žalobou podanou 24. januára 2013 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako aj náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, ktorú učinil žalovaný - F. V návrhu poukázal na to, že mu žalovaný ako zamestnávateľ účinne doručil listinu zo dňa 17.09.2012, označenú ako „výpoveď zo strany zamestnávateľa“, a to v dôsledku rozhodnutia žalovaného zo dňa 14.09.2012 o organizačných zmenách v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, nakoľko sa z dôvodu organizačných zmien stal nadbytočným. Žalovaný mu oznámil, že ho nemá možnosť ďalej zamestnávať, pretože nedisponuje žiadnym voľným pracovným miestom, ktoré by bolo pre neho vhodné vzhľadom na jeho kvalifikáciu, odbornosť a schopnosti. Žalobca danú výpoveď považoval za neplatnú v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho ako zamestnávateľ ďalej zamestnával a v súvislosti s tým požadoval aj náhradu mzdy, a to v sume jeho priemerného mesačného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, kedy mu žalovaný ako zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobca poukázal na skutočnosť, že dňa 10.11.2011 bol zvolený za zamestnaneckého dôverníka v zmysle § 11a Zákonníka práce, čím mu v súlade s § 234 ods. 8 Zákonníka práce začalo plynúť štvorročné obdobie. Žalovaný predmetné voľby neakceptoval, pretože boli uskutočnené v rozpore s ustanovením § 254 ods. 2 Zákonníka práce a zvolal druhú schôdzu, na ktorej však zamestnanecký dôverník nebol zvolený a tretia schôdza z iniciatívy žalobcu sa ani neuskutočnila. Platný spôsob voľby žalobca podporil odkazom na stanovisko L. ako na sprostredkovateľa a rozhodcu pre riešenie kolektívnych sporov zapísaných na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, podľa ktorého nebolo porušené žiadne ustanovenie

Zákonníka práce a teda bol právoplatne zvolený za dôverníka. Žalobca tiež poukázal na to, že žalovaný nepožiadaval o jeho predchádzajúci súhlas (zamestnaneckého dôverníka), nakoľko v danom prípade je splnenie hore uvedenej hmotnoprávnej podmienky nutné pre platnosť výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi vyplývajúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá nebola voči nemu splnená.

2. Okresný súd Nitra (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 7. marca 2016 č.k. 14Cp/2/2013-318 návrh žalobcu zamietol a súčasne vo výroku rozhodnutia uviedol, že o trovách konania účastníkov rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil poukazom na vykonané dokazovanie a § 61 ods. 1,2 a 3, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2, § 77, § 79 ods. 1, § 234 ods. 1 až 6, § 240 ods. 7 až 9 Zákonníka práce. Mal za preukázané, že žalobca dňa 31.10.2000 uzatvoril so žalovaným pracovnú zmluvu na dobu určitú v znení dodatkov 1. až 5. s pracovným zaradením inšpicient, rekvizitár a správca webovej stránky s funkčným platom v zmysle posledného dodatku vo výške 498, 50 eur. Listom zo dňa 17.9.2012 dal žalovaný žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi uviedol, že v dôsledku rozhodnutia žalovaného zo dňa 14.02.2012 o organizačných zmenách došlo k reorganizácii a reprofilizácii organizačnej štruktúry zamestnávateľa, pre ktorú skutočnosť sa žalobca stal nadbytočným. Žalobcu nebolo možné ani ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vzhľadom na jeho kvalifikáciu, odbornosť a schopnosti. Výpovedná doba bola 3 mesiace a pracovný pomer sa mal skončiť 31.12.2012. Považoval za nesporné, že žalobca bol v pracovnom pomere u žalovaného, pričom mu bola daná výpoveď z dôvodu znižovania stavu zamestnancov a zefektívnenia práce na pracovisku. Súd si ako predbežnú otázku v konaní vyhodnotil samotnú voľbu zamestnaneckého dôverníka, za ktorého mal byť zvolený žalobca. Predmetnú otázku považoval za potrebné vyhodnotiť z dôvodu, že v prípade platného zvolenia za zamestnaneckého dôverníka by zamestnávateľ mohol dať zamestnancovi výpoveď iba s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckého dôverníka v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie nepovažoval voľbu zamestnaneckého dôverníka za tajnú, nakoľko z výpovede viacerých svedkov vyplynulo, že mali možnosť nahliadnuť do hlasovacieho lístka ostatných zúčastnených zamestnancov „voličov“, ktorí sa na tejto voľbe zúčastnili. Podľa názoru súdu prvej inštancie hlavným aspektom tajnej voľby je taký prejav voliča (zamestnanca), ktorý nesmie byť známy ostatným voličom, a to ani po spočítaní hlasov pre toho, ktorého kandidáta. Taktiež mal za to, že účastníkmi volieb mali byť všetci tí, ktorí boli podpísaní na prezenčnej listine pri vstupe do veľkej sály. Na základe vyššie uvedeného postupu, súd dospel k záveru, že voľba zamestnaneckého dôverníka nebola platná, pretože je v rozpore s ustanovením § 234 ods. 6 Zákonníka práce. Ďalej súd mal za to, že zamestnávateľ splnil všetky zákonom prezumované predpoklady na skončenie pracovného pomeru, ktoré vyžaduje ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté zo dňa 14. septembra 2012 sledovalo pomerne rozsiahlu reorganizačnú zmenu, ktorej účelom bolo vytvorenie nového pracovného miesta vedúceho prevádzky (PR manažéra), a zníženie počtu zamestnancov na niektorých úsekoch, a to zrušenie miesta inšpicienta, rekvizitára. Takisto bola odôvodnená nadbytočnosť zamestnanca - žalobcu, vzhľadom na nízku vyťaženosť inšpicientov, ktorí pôsobili u žalovaného. Napokon existovala aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, pretože v dôsledku organizačnej zmeny sa stal žalobca nadbytočným. Na miesto žalobcu nebol prijatý iný zamestnanec, jeho prácu prerozdělili iným zamestnancom. Výber zamestnanca, ktorému dá zamestnávateľ výpoveď je na voľnej úvahe zamestnávateľa. Písomnú výpoveď súd prvej inštancie považoval za doručeníu, aj keď z dokazovania zistil, že žalobca ju odmietol prevziať, avšak mu bola za prítomnosti dvoch svedkov prečítaná. Nakoľko žalobca nedoručenie výpovede ani nenamietal, súd ju považoval za platne doručeníu a nemajúc pochybnosti o jej právnych účinkoch. Dôvod výpovede bol jasne a zrozumiteľným spôsobom vymedzený a v žiadnom prípade ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Súd prvej inštancie tiež konštatoval splnenie ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce), nakoľko priamo vo výpovedi žalovaný uviedol, že nemá možnosť žalobcu zamestnávať ani na kratší pracovný čas, pretože nedisponuje pracovným miestom vhodným pre žalobcu, vzhľadom na jeho vzdelanie, skúsenosti a odborné zameranie. Voľné miesto, ktoré vzniklo v dôsledku organizačnej zmeny však žalobcovi nemohlo byť ponúknuté, nakoľko tento nemal vysokoškolské vzdelanie ekonomického smeru, ale len

stredoškolské vzdelanie, navyše technického charakteru. V súvislosti s plnením ponukovej povinnosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4Cdo 222/2009 zo dňa 31.08.2010.

3. Krajský súd v Nitre (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 6. apríla 2017 sp. zn. 8 CoPr 6/2016 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Stotožnil sa v celom rozsahu s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, a teda v zmysle § 387 ods. 2 CSP sa obmedzil len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Zdôraznil, že nedodržaním zákonnej požiadavky tajnosti voľby zamestnaneckého dôverníka dňa 10.01. 2011 sa ním žalobca nestal, keď „úzus“ v otázke iných volieb u žalovaného je bezvýznamný a žalobca až do výpovede ani ako zamestnanecký dôverník nekonal. Pokiaľ sa žalobca zamestnaneckým dôverníkom nestal, žalovaný nemohol porušiť povinnosť jeho výpoveď s ním v zmysle ustanovenia § 240 ods. 8 Zákonníka práce riešiť. Odvolací súd konštatoval, že súdu neprináleží posudzovať správnosť a opodstatnenosť prijatej organizačnej zmeny (vedenia činnosti zamestnávateľa), keď na jej danosť nemá vplyv ani to, že sa zamestnávateľovi novovytvorené pracovné miesto reálne obsadiť zamestnancom v budúcnosti nepodarí. Rozdelenie práce žalobcu podľa jeho pracovnej náplne viacerým zamestnancom žalovaného potvrdilo realizáciu organizačnej zmeny a teda aj príčinnú súvislosť výpovede žalobcu s ňou. Skutkové okolnosti veci nepotvrdili účelovosť konania žalovaného, prípadne rozpornosť jeho konania proti dobrými mravmi, keď výber nadbytočného zamestnanca z viacerých zamestnancov v obdobnom pracovnom zaradení prináleží zamestnávateľovi a prieskumu súdu nepodlieha. Skonštatoval, že výklad organizačnej zmeny u žalovaného je zo strany žalobcu nesprávny. K organizačnej zmene vo vzťahu k nemu podľa vôle žalovaného nedošlo u neho až 1. januára 2013, ale ku dňu jej prijatia (zrušenie pracovného miesta bolo súčasne s vytvorením nového k 14. septembru 2012), teda v čase výpovede ako jej predpoklad existovala (rovnako ako jej dôsledok - nadbytočnosť žalobcu). Žalobca v konaní netvrdil iné konkrétne voľné pracovné miesto u žalovaného, toto žalovaný nemal a vytvorené pracovné miesto vedúceho obchodno- prevádzkového úseku (PR manager - vzťahov s verejnosťou) bolo pre vedúceho zamestnanca s kvalifikačným predpokladom vysokoškolského vzdelania druhého stupňa podľa katalógu pracovných činností.

4. Žalobca podal proti rozsudku odvolacieho súdu dovolanie prípustnosť, ktorého vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. b/ Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Vyjadril sa, že sa nemožno stotožniť so záverom odvolacieho súdu, ktorý považoval žalobu žalobcu rovnako ako súd prvej inštancie za nedôvodnú, nakoľko dôvody, pre ktoré žalobca namietal neplatnosť výpovede, súd prvej inštancie a odvolací súd nesprávne právne posúdili. Mal za to, že dňom 10. januára 2011 sa on ako žalobca stal platne zvoleným zástupcom zamestnancov ako zamestnanecký dôverník v zmysle § 11a ZP, čím začalo dňa 10. januára 2011 v súlade s § 234 ods. 8 ZP plynúť jeho štvorročné obdobie, pričom funkcia žalobcu ako zamestnaneckého dôverníka počas jeho funkčného obdobia nezanikla zo žiadneho zákonného dôvodu predpokladaného § 235 ods. 1 ZP v spojení s § 235 ods. 2 ZP. V súvislosti s voľbou zamestnaneckého dôverníka žalobca poukázal na písomnosť od Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky - odbor právnych vzťahov zo dňa 16. februára 2011 označenú ako „žiadosť o stanovisko“, číslo:6924/2011, 388/2011-I/12, v ktorom sa uvádza, že pokiaľ sa pri predmetnej voľbe postupovalo spôsobom opísaným v liste žalobcu zo dňa 22. januára 2011, neporušilo sa žiadne ustanovenie Zákonníka práce a žalobca bol právoplatne zvolený za zamestnaneckého dôverníka. V dôsledku toho žalobca má za to, že žalovaný bol povinný požiadať žalobcu ako zástupcu zamestnancov vo funkcii zamestnaneckého dôverníka o predchádzajúci súhlas v prípade výpovede smerujúcej voči žalobcovi. Vzhľadom na vyššie uvedené opomenutie splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede danej podľa § 63 ods. 1, písm. b/ ZP, žalobca považuje výpoveď zo strany zamestnávateľa za neplatnú. Poukázal na výpovede svedkov (p. Kratochvíl, p. Váľkovič, p. Miko p. Schrameková), podľa ktorých bol spôsob voľby všeobecne považovaný za tajný. Taktiež nedostatok tajnosti volieb napriek tomu, že o ich priebehu mal žalovaný vedomosť, nebol ním v rozhodnom čase namietaný. Podľa žalobcu bol súd prvej inštancie vo svojich úvahách o platnosti volieb nekonzistentný, keď tieto vyhodnotil, vychádzajúc pritom zo zaužívaných pravidiel, avšak následne po oboznámení sa s obvyklými podmienkami, resp. pravidlami voľby a hlasovania u zamestnávateľa, tieto aj napriek tomu, že boli naplnené a riadne zachované, nerešpektoval a voľby označil za neplatné. Uvedenú vnútornú rozpornosť podporil aj odvolací súd a rozhodnutím o neplatnosti voľby nadradil, resp. povýšil samotnú formálnu

stránku ich priebehu nad účel, ktorým bolo prejavenie vôle voličov - zamestnancov o zvolení zamestnaneckého dôverníka, kde zároveň pri svojom hodnotení neprihliadol na bežnú prax pri danom type volieb, a to aj napriek tomu, že o tejto mal minimálne v prípade zamestnávateľa - žalobcu preukázateľnú vedomosť. K otázke nadbytočnosti uviedol, že z tézy, že zamestnanec nemusí byť nadbytočným už v dobe podania výpovede, nemožno vyvodzovať záver, že by zamestnávateľ mohol vždy pristúpiť k podaniu výpovede bezprostredne po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene. Ak má byť takéto rozhodnutie skutočnou príčinou nadbytočnosti zamestnanca, musí zamestnávateľ dať výpoveď v takom okamihu, aby pracovný pomer skončil na základe tejto výpovede (uplynutím výpovednej doby) najskôr v pracovnom dni predchádzajúcom dňu, v ktorom nastáva účinnosť prijatých organizačných zmien. Písomné rozhodnutie zamestnávateľa, a to jeho organizačná zmena pod č. 2., na základe ktorej sa žalobca mal stať nadbytočným, bolo prijaté dňa 14. septembra 2012, teda pred dňom, kedy žalobcovi bola daná výpoveď (výpoveď daná dňa 17. septembra 2012). Organizačná zmena č. 2 sa mala stať účinnou, resp. jej účinnosť bola viazaná na skončenie pracovného pomeru žalobcu, ako zamestnanca, ktorého sa týka, a to teda na skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. V danej súvislosti poukázal na dĺžku výpovednej doby podľa § 62 ods. 3 písm. b/ ZP dajúc do pozornosti to, že takáto výpoveď daná zamestnávateľom bola daná žalobcovi dňa 17. septembra 2012, a teda má za to, že výpovedná doba žalobcu ako zamestnanca začala v zmysle § 62 ods. 7 ZP plynúť od dňa 1. októbra 2012 a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, teda pracovný pomer žalobcu sa takouto výpoveďou mal skončiť až uplynutím dňa 31. decembra 2012. Ak teda účinnosť organizačnej zmeny č. 2 bola viazaná až na skončenie pracovného pomeru žalobcu, ako zamestnanca, výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a pracovný pomer žalobcu sa takouto výpoveďou skončí až uplynutím dňa 31.12. 2012, je zrejmé, že účinnosť organizačnej zmeny č. 2 mohla nastať najskôr po uplynutí výpovednej doby, teda účinnosť organizačnej zmeny č. 2 mohla nastať najskôr dňa 1.1. 2013. Ak podľa výpovede z pracovného pomeru zo dňa 17.9.2012 danej zamestnávateľom má skončiť pracovný pomer žalobcu uplynutím výpovednej doby dňa 31.12.2012, bol teda pracovný pomer rozviazaný v dobe, kedy účinnosť organizačnej zmeny č. 2, o ktorý sa táto výpoveď opiera ešte nestala, nakoľko táto nastala až dňa 1.1.2013. Vzhľadom na to podľa žalobcu jeho pracovný pomer skončil skôr (t.j. pred tým, než sa u žalovaného ako zamestnávateľa organizačná zmena č. 2 skutočne mala realizovať) a teda nedá sa v tomto prípade hovoriť o tom, že by sa žalobca ako zamestnanec stal v dôsledku prijatej organizačnej zmeny č. 2 nadbytočným a že by teda opravdivým, resp. skutočným dôvodom rozviazania jeho pracovného pomeru boli okolnosti uvedené v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Ďalej bolo poukázané na obsahový rozpor spočívajúceho v tom, že vo výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 17.9.2012 sa uvádza, že žalobca sa nadbytočným už stal, avšak v rozhodnutí o organizačnej zmene zo dňa 14.9.2012 sa uvádza, že sa stav nadbytočnosti žalobcu viaže až na skončenie pracovného pomeru žalobcu, t.j. na okamih po uplynutí výpovednej doby. Ohľadne jeho nadbytočnosti, žalobca namietal, že súd prvej inštancie sa nevyporiadal s jeho argumentáciou, ktorou spochybňoval listinný dôkaz (dochádzka Schrameka 2011-2012), a to okrem iného i predložením výplatných listov.

5. Žalovaný sa k dovolaniu písomne vyjadril a uviedol, že podľa neho žalobca nezadefinoval, ktorá právna otázka, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená v súdnej praxi. Konštatoval, že ide o kritiku záverov vyvedených z vykonaného dokazovania. Mal za to, že napadnuté rozhodnutie je vecne aj právne správne a vychádza z náležite zisteného skutkového stavu a v dôsledku toho navrhol, aby najvyšší súd dovolanie odmietol.

6. Žalobca k vyjadreniu žalovaného uviedol, že otázka naplnenia kritéria tajnosti zamestnaneckého dôverníka podľa § 234 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce doposiaľ v súdnej praxi nebola zodpovedaná, resp. kritéria tajnosti tejto voľby neboli zadefinované, pričom nie je zrejmé či platí tvrdenie súdu prvej inštancie, že voľba je tajná, ak je vykonaná v súlade so všeobecne zaužívanými princípmi a v súlade s dobrými mravmi, alebo tvrdenie odvolacieho súdu, že úzus v otázke voľby u žalovaného je bezvýznamný. V úzkej súvislosti s posúdením otázky platnosti voľby je potom aj posúdenie otázky, či postupom žalovaného došlo k opomenutiu splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP žalobcovi. Otázkou dôležitého právneho významu je tiež posúdenie zákonného dôvodu výpovede čo do potrebnosti a účelovosti organizačnej zmeny, ktorá mala byť výpovedným dôvodom. V ostatnom uviedol skutočnosti, ktoré boli ním už uvedené v jeho

predchádzajúcich vyjadreniach.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné.

8. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

9. 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.

10. V danom prípade dovolateľ zákonom zodpovedajúcim spôsobom vymedzil tri právne otázky: 1/ otázka posudzovania platnosti voľby zamestnaneckého dôverníka, 2/ možnosť preskúmavania organizačnej zmeny súdom, ak zamestnanec namieta jej zjavnú účelovosť a 3/ určenie momentu, kedy sa zamestnanec stáva nadbytočným - pred alebo po účinnosti organizačnej zmeny.

11. Posúdenie otázky dovolateľa ohľadne posudzovania platnosti voľby zamestnaneckého dôverníka považuje dovolací súd za prioritné. Uvedená právna otázka nebola dosiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená.

12. Základným ústavným právom, zakotveným v čl. 37 Ústavy SR, je právo slobodne sa združovať tzv. koalíčná sloboda. Právo na koalíčnú slobodu, ako základné ústavné právo, predstavuje inštitucionálne záruky ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na koalíčnú slobodu je vymedzené ako právo každého slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na koalíčnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upraveného v čl. 29 Ústavy SR.

13. Podľa súčasného právneho stavu sa právo na koalíčnú slobodu realizuje v oblasti pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom odborových organizácií. Zákonník práce vychádza z princípu duálneho zastúpenia zamestnancov. Za zástupcov zamestnancov sa v zmysle § 11a ZP považuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

14. Na rozdiel od odborovej organizácie zamestnanecká rada, resp. zamestnanecký dôverník nie sú založené na systéme členstva, ale na volebnom základe (zamestnanci členov zamestnaneckej rady /zamestnaneckého dôverníka volia).

15.1. Zamestnanecká rada zastupuje všetkých zamestnancov, t. j. aj tých zamestnancov, ktorí sa nezúčastnili voľby zamestnaneckej rady a zastupuje aj zamestnancov, ktorí sú napríklad členmi odborovej organizácie. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva (§ 233 Zákonníka práce).

15.2. Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace. Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace. Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 %

zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada. Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní. Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné. (§234 ZP)

16. Ako je zrejmé zákoník práce upravuje pasívne a aktívne volebné právo, počet členov zamestnaneckej rady, spôsob, priebeh, spôsob organizácie volieb a platnosť volieb zamestnaneckej rady. Pri zamestnaneckom dôverníkovi je zákon strohý. Neupravuje podrobné pravidlá priebehu volieb zamestnaneckého dôverníka. Zamestnanecký dôverník je zvolený, ak zaň hlasuje väčšina z prítomných zamestnancov.

17. Pri oboch zástupcoch zamestnancov teda zamestnaneckej rady aj zamestnaneckého dôverníka rozhodnutie o uskutočnení samostatných volieb je vo výlučnej pôsobnosti zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka, pričom jeho participácia by sa mala obmedziť výlučne na zabezpečenie technickej možnosti vzniku zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka a na akceptáciu ich vzniku. Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že zamestnanecká rada, resp. zamestnanecký dôverník by mali vzniknúť z podnetu zamestnancov za predpokladu, že príde k naplneniu podmienok ustanovených v ZP. Otázky súvisiace s prípadnými pochybnosťami o priebehu volieb, ich formálnym ukončením v podobe zápisnice z volieb, s uvedením mien zvolených osôb alebo zverejnením výsledku volieb ZP neuvádza a predpokladá sa ich úprava vo volebnom kódexe, ktorý by mal byť vypracovaný zamestnaneckou radou (pre budúce voľby) alebo pred uskutočnením prvých volieb dohodou zamestnávateľa a volebného výboru.

18. Priebeh volieb sa realizuje na základe dohody medzi zástupcami zamestnancov, ktorí požiadali o uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka a zamestnávateľom. Nedosiahnutie dohody na podmienkach uskutočnenia volieb do zamestnaneckej rady nesmie viesť k zmareniu vzniku zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, pretože by išlo o porušenie povinnosti zamestnávateľa umožniť uskutočnenie volieb. Sporné otázky, pri ktorých nebola dosiahnutá dohoda, Zákoník práce umožňuje z dôvodu chýbajúcej právnej úpravy ponechať na rozhodnutí samotných zamestnancov alebo zamestnávateľa. Dominantný subjekt pre určenie podmienok procesného charakteru budú však vždy predstavovať zamestnanci, keďže zamestnanecká rada, resp. zamestnanecký dôverník nesmú byť kreovaní proti ich vôli.

19. Rozhodovanie o uskutočnení samostatných volieb ako aj konštituovanie zamestnaneckého dôverníka je teda výlučným právom zamestnancov, ktorí majú následne aj právo ho odvolať z funkcie (za splnenia podmienky uvedenej v § 236 ods. 2 písm. c / ZP) resp. namietať uskutočnený spôsob alebo platnosť voľby. Z daného vyplýva, že kompetenciu odvolať osobu zvolenú za zamestnaneckého dôverníka, resp. spochybniť voľbu má jedine orgán, ktorý ho zvolil, teda zamestnanci.

20. Zákoník práce neupravuje spôsob, akým sa má vyhlásovať výsledok volieb, akým spôsobom sa majú posudzovať prípadné sťažnosti pri navrhovaní kandidátov, ako aj pri voľbách. Kým právo v ČR upravuje napr. otázku sťažnosti zamestnancov ohľadom volieb a právo obrátiť sa na súd, právna úprava SR nerozvádza otázku spochybnenia výsledkov volieb (napr. ak sa volieb zúčastní ako kandidát blízka osoba). Napriek tomu nemožno vylúčiť právo dotknutého zamestnanca obrátiť sa s nárokom o neplatnosť volieb do zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka na súd. Pre absenciu právnej úpravy prichádza do úvahy žaloba podľa § 137 CSP, inak by došlo k porušeniu princípu zákazu denegatio iustitiae. Toto právo v žiadnom prípade však nenáleží zamestnávateľovi.

21. V nadväznosti na uvedené súd môže posudzovať otázku platnosti volieb zamestnaneckej rady, resp., zamestnaneckého dôverníka len na návrh dotknutého zamestnanca. Nemôže však posudzovať platnosť voľby ako otázku predbežnú v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na návrh zamestnávateľa.

22. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca bol dňa 10.11.2011 zvolený zamestnancami za zamestnaneckého dôverníka v zmysle § 11a Zákonníka práce, čím mu v súlade s § 234 ods. 8 Zákonníka práce začalo plynúť štvorročné obdobie. V danej súvislosti dovolací súd poukazuje aj na priloženú kópiu zápisnice z rokovania zo dňa 10.01.2011 v Nitre (č.l. 27), z ktorej obsahu nevyplyva, že by niektorý z prítomných zamestnancov na danej schôdzi namietal priebeh voľby zamestnaneckého dôverníka.

23. Z uvedeného vyplýva, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení, pretože otázku platnosti volieb zamestnaneckého dôverníka vyriešil nesprávne. V nadväznosti na to nesprávne posúdil aj otázku splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého je výpoveď daná zamestnaneckému dôverníkovi je podmienená jeho súhlasom. Pokiaľ by žalovaný tento postupu dodržal a zo strany zamestnaneckého dôverníka, teda žalobcu by došlo k odmietnutiu udelenia súhlasu s výpoveďou, nešlo by o neriešiteľnú situáciu. Zákon v takomto prípade stanovuje, že ak súd v spore o neplatnosť výpovede zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné za predpokladu, že sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené (§ 240 ods. 10 Zákonníka práce).

Nesprávne vyriešenie tejto otázky má za následok nesprávnosť preskúmaného rozhodnutia, v dôsledku čoho ho dovolací súd zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1, § 450 CSP). Dovolací súd ďalšie dovolacie otázky nastolené dovolateľom neriešil, pretože pre rozhodnutie v danej veci už nie sú právne významné.

24. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.