



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Sučanskej a sudcov JUDr. Emila Franciscyho a JUDr. Eleny Siebenstichovej, v právnej veci žalobcu **R.**, bývajúceho v K., zastúpeného JUDr. J., advokátkou Advokátskej kancelárie v K., proti žalovanej **V.**, spol. s r.o., so sídlom v B., zastúpenej JUDr. J., advokátkou Advokátskej kancelárie v K., **o neplatnosť výpovede, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Košice I pod sp. zn. 21 C 39/2003, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo 14. septembra 2006, sp. zn. 1 Co 150/2006, takto

r o z h o d o l

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo 14. septembra 2006, sp. zn. 1 Co 150/2006 vo výroku, ktorým bol zmenený rozsudok Okresného súdu Košice I z 10. októbra 2005, č.k. 21 C 39/2003-111 v časti zamietnutia žaloby o neplatnosť výpovede tak, že určil, že výpoveď z 27. novembra 2002 je neplatná, **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

Okresný súd Košice I rozsudkom z 10. októbra 2005 č.k. 21 C 39/2003-111 určil, že okamžité zrušenie (správne má byť skončenie) pracovného pomeru dané žalobcovi listom žalovanej zo dňa 27. februára 2002 (pozn. dovolacieho súdu - správne má byť uvedený rok 2003) podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) je neplatné. Žalobu o neplatnosť výpovede zamietol a žiadnemu z účastníkov náhradu trov konania nepriznal. Vzhľadom k tomu, že vo veci o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru

žalobcu bolo začaté konanie pod sp. zn. 10 C 148/2003 a vo veci skončenia pracovného pomeru výpoveďou pod sp. zn. 21 C 39/2003, súd podľa § 112 ods. 1 O.s.p. uznesením zo dňa 4. mája 2005 spojil obe konania a ďalej konal (a rozhodol) o oboch nárokoch žalobcu pod sp. zn. 21 C 39/2003. Rozhodol tak po zistení, že dňa 27. novembra 2002 žalobcovi bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu nadbytočnosti. Dôvodom boli uvedené prebiehajúce zmeny vo vnútri spoločnosti, v dôsledku ktorých žalovaná stratila možnosť žalobcu ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, nakoľko funkcia oblastného riaditeľa bola zrušená. Vo výpovedi bolo uvedené, že bola prerokovaná so zamestnaneckou radou dňa 27. novembra 2002 pred jej oznámením žalobcovi. Pokiaľ ide o dôvod výpovede mal preukázané, že na valnom zhromaždení konanom dňa 21. novembra 2002 jediný spoločník žalovaného zamestnávateľa s.r.o. V., t.j. a.s. W. so sídlom v B. sa rozhodol uložiť konateľovi spoločnosti I., aby dňom 27. novembra 2002 zrušil oblastné riaditeľstvo pre Východné Slovensko, následne dal oblastnému riaditeľovi - t.j. žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a o týchto skutočnostiach informoval zamestnaneckú radu. Súd vzhľadom na uvedené rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene mal preukázanú existenciu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, t.j. nadbytočnosť žalobcu a tiež skutočnosť, že organizácia nemala pre neho inú vhodnú prácu. Použitý výpovedný dôvod bol dostatočne konkretizovaný v písomnom vyhotovení výpovede, preto výpoveď považoval za platnú. Podľa názoru súdu prvého stupňa zamestnávateľ nemal zákonnú povinnosť získať predchádzajúci súhlas zamestnaneckej rady so zamýšľanou výpoveďou, či povinnosť prerokovať s ňou skončenie pracovného pomeru, nakoľko táto povinnosť pre zamestnávateľa nastala až s účinnosťou od 1. júla 2003, kedy zákonom č. 210/2003 Z.z. došlo k novelizácii § 74 ZP, kde sa už nehovorí o odborovom orgáne, ale aj o zamestnaneckej rade. V čase dania výpovede žalobcovi u žalovanej nespôsobil odborový orgán ale len zamestnanecká rada, preto okolnosť, či zamestnanecká rada prerokovala alebo neprerokovala výpoveď, či okamžité skončenie pracovného pomeru, dala alebo nedala predchádzajúci súhlas s takýmto postupom zamestnávateľa, súd nepovažoval za právne relevantnú.

Dňa 27. februára 2003 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom. Pretože dôvody, pre ktoré žalovaná so žalobcom okamžite skončila pracovný pomer sama žalovaná spochybnila a keďže okamžité skončenie pracovného pomeru nie je možné zobrať späť, súd návrhu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia

pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP vyhovel a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Výrok o trovách konania odôvodnil § 142 ods. 2 O.s.p. vzhľadom na rovnaký úspech účastníkov v konaní, preto žiadnemu z nich náhradu trov konania nepriznal.

Krajský súd v Košiciach na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 14. septembra 2006, sp. zn. 1 Co 150/2006 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti o zamietnutí návrhu na určenie neplatnosti výpovede tak, že určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 27. novembra 2002 je neplatná. V časti o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy a vo výroku o trovách konania rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP použitý žalovanou vo výpovedi danej žalobcovi 27. novembra 2002, podľa názoru odvolacieho súdu bol dostatočne konkretizovaný a určitý, aj keď vo výpovedi nie je uvedené, kto, kedy, v akom rozsahu a o akých konkrétnych zmenách rozhodol. „Určitosť“ sa musí vzťahovať na dôvod výpovede, ktorý je v danom prípade dostatočne jasný, keď je formulovaný tak, že ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, t.j. pre nadbytočnosť vzhľadom na organizačné zmeny, v dôsledku ktorých došlo k zrušeniu funkcie zastávanej žalobcom, preto námietku žalobcu o neplatnosti výpovede pre jej formálne nedostatky nepovažoval za dôvodnú. To, či skutočne došlo k organizačným zmenám zakladajúcim dôvod výpovede, kto, kedy, akým rozhodnutím a o akých konkrétnych zmenách rozhodol a či tieto zmeny existovali v čase výpovede, je už vecou dokazovania o existencii použitého výpovedného dôvodu. Odvolací súd v tomto smere sa stotožnil so záverom prvostupňového súdu, že o organizačných zmenách bolo platne rozhodnuté. Pokiaľ ide o posúdenie splnenia ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede, pri ktorej súd prvého stupňa bol toho názoru, že výpoveď nebolo potrebné vopred prerokovať v zmysle § 74 ods. 1 ZP so zamestnaneckou radou, odvolací súd na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k odlišnému právnomu záveru, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že nebola prerokovaná so zamestnaneckou radou zriadenou u žalovanej. Pri posudzovaní tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede vychádzal zo znenia § 74 ods. 1, § 230 ods. 3 a § 236 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase doručovania výpovede, t.j. k 27. novembru 2002. Odvolací súd zastával názor, že cez § 236 ods. 1 ZP (upravujúci postavenie zamestnaneckej rady) sa táto povinnosť vzťahovala aj na prípady, keď zamestnancov zastupovala zamestnanecká rada. To znamená, že povinnosť vopred prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom podľa § 74 ods. 1 vtedy platného ZP platila aj ako povinnosť vopred prerokovať skončenie pracovného pomeru so zamestnaneckou radou, a to aj pokiaľ ide o právny následok

neprerokovania v tomto ustanovení uvedený, t.j. pod následkom neplatnosti výpovede. Takýto výklad zodpovedá zmyslu zamestnaneckých rád ako kolektívneho ochrancu zamestnaneckých práv v zmysle čl. 2 a 3 Dodatkového protokolu Európskej sociálnej charty a novela Zákonníka práce vykonaná zákonom č. 210/2003 Z.z., len legislatívno-technicky dotiahla faktickú rovnoprávnosť zástupcov zamestnancov, keď o.i. v § 74 upravuje „účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru.“ Pokiaľ ide o prerokovanie výpovede so zamestnaneckou radou po vykonanom dokazovaní súd mal preukázať, že rokovania sa z trojčlennej zamestnaneckej rady zúčastnila iba R., ďalší člen M. svoju neprítomnosť ospravedlnil z dôvodu choroby a I. sa o programe dozvedela o 9.15 hod. faxom a informáciu o nej vzala na vedomie. Písomnú výpoveď datovanú dňom 27. novembra 2002 v Bratislave žalobcovi doručoval v ten istý deň v Košiciach druhý konateľ žalovanej I. na pracovisku pred 9. hodinou, čo potvrdili viacerí svedkovia. Vzhľadom na uvedené odvolací súd dospel k záveru, že k prerokovaniu výpovede pred jej doručením žalobcovi v súlade s § 74 ods. 1 ZP nedošlo, čo má za následok neplatnosť výpovede, z ktorého dôvodu krajský súd zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti o neplatnosti výpovede. Keďže zmenou rozsudku v časti o neplatnosti výpovede bol vyriešený aj základ pre rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 79 ZP), o ktorom ale nebolo vykonané žiadne dokazovanie, vzhľadom na nedostatky návrhu a potrebu zachovania dvojinstančnosti konania, v tejto časti bol rozsudok prvostupňového súdu zrušený a vec bola vrátená súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná dovolanie a žiadala rozsudok v časti o určení neplatnosti výpovede zrušiť a vec vrátiť krajskému súdu na ďalšie konanie. Nesúhlasila s názorom krajského súdu o povinnosti žalovanej prerokovať výpoveď so zamestnaneckou radou s poukazom na § 74 ods. 1 ZP účinného v čase dania výpovede a jeho následnej zmeny vykonanej zákonom č. 210/2003 Z.z. s účinnosťou od 1. júla 2003, pretože povinnosť prerokovať výpoveď do 1. júla 2003 sa vzťahovala výlučne na zamestnávateľa, u ktorého pôsobil odborový orgán. Ustanovenie § 236 tretia veta ZP v znení účinnom v rozhodnom čase v danom prípade nemožno použiť, pretože zmena § 74 vykonaná zákonom č. 210/2003 Z.z., ktorá nehovorí už len o odborovom orgáne, ale o zástupcovi zamestnancov, čím mal zákonodarca na mysli nielen odborový orgán ale aj zamestnaneckú radu alebo zamestnaneckého dôverníka, nastala až účinnosťou zákona č. 210/2003 Z.z., t.j. 1. júla 2003. S názorom krajského súdu sa možno stotožniť len v tom, že zmenou Zákonníka práce vykonanou zákonom č. 210/2003 Z.z. sa dosiahlo zrovnoprávnenie jednotlivých foriem

zastúpenia zamestnancov, ktoré tu však do 1. júla 2003 nebolo. V čase dania výpovede 27. novembra 2002 by sa povinnosť prerokovania dania výpovede vzťahovala na žalovanú v prípade, ak by u nej pôsobila odborová organizácia. Keďže v tom čase u nej pôsobila len zamestnanecká rada, žalovaná nemala povinnosť prerokovať výpoveď so zamestnaneckou radou. V prípade, ak by dovolací súd zamietol dovolanie, dovolateľka žiadala preskúmať včasnosť prerokovania výpovede zamestnaneckou radou, ktorú otázku odvolací súd neriešil.

Žalobca sa k dovolaniu žalovanej nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalovanej je dôvodné.

Prejednávanú veci treba posudzovať vzhľadom k tomu, žalovaná rozviazala pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z 27. novembra 2002, ktorá mu bola v ten istý deň aj doručená, podľa zákona č. 311/2001 Z.z. v znení účinnom do 1. júla 2003.

Dovolací súd je v zmysle § 242 ods. 1 O.s.p., okrem skúmania väd podľa § 237 O.s.p. a iných v tomto zákonom ustanovení neuvedených väd, ktoré mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi, vrátane ich obsahového vymedzenia. Dovolací súd je teda oprávnený v rámci svojej prieskumnej činnosti zaoberať sa len tými právnymi (prípadne inými) otázkami, správnosť ktorých dovolateľ v dovolaní napadol, teda ktoré urobil predmetom dovolacieho konania. Iné otázky, ktorých správnosť dovolateľ v dovolaní nenamietal, hoci boli predmetom riešenia odvolacieho súdu, dovolací súd sám z úradnej povinnosti preskúmať nemôže.

V prejednávanj veci dovolanie je odôvodňované tým, že napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav.

Dovolaiteľka v dovolaní výslovne namietla iba dovolací dôvod v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. Podľa jej názoru odvolací súd dospel k nesprávnemu (právnemu) názoru, že k platnosti výpovede z 27. novembra 2002 danej žalobcovi sa vyžadovalo jej predchádzajúce prerokovanie so zamestnaneckou radou v zmysle § 74 ods. 1 ZP zriadenou u žalovanej. Vzhľadom na obsah podaného dovolania bolo potrebné v danej veci posúdiť správnosť záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky výpovede vedenej v § 74 ods. 1 ZP v spojení s § 236 ZP.

Výpoveď je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu ich pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď musí byť písomná a doručená druhému účastníkovi (viď § 61 ods. 1 ZP), zamestnávateľ v nej môže uplatniť iba výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v nej musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 61 ods. 2 ZP). Výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatná.

Podľa § 74 ods. 1 ZP účinného v čase doručenia výpovede žalobcovi (27. novembra 2002), výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bol zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

Podľa § 236 ods. 1 ZP v znení účinnom v rozhodnej dobe zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie, a to aj tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej má právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.

V prejednávanej veci súd prvého stupňa zamietol žalobu o určenie neplatnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu nadbytočnosti žalobcu v dôsledku organizačných zmien u žalovanej, keď na základe vykonaného dokazovania mal preukázané,

že žalovaná pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov dodržala všetky hmotnoprávne podmienky platnej výpovede ustanovené zákonom, o organizačných zmenách u žalovanej bolo platne rozhodnuté, v dôsledku ktorých sa stal žalobca nadbytočným a žalovaná nemala pre neho inú vhodnú prácu. Súd prvého stupňa vychádzal pri rozhodovaní z tohto, že v čase výpovede u žalovanej nebol zriadený odborový orgán ale zamestnanecká rada v zmysle § 236 ods. 1 ZP, preto žalovaná nemala v rozhodnej dobe zákonnú povinnosť vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnaneckou radou, pretože táto povinnosť pre zamestnávateľa podľa § 74 ods. 1 ZP vyplývala iba v prípade, ak bol u neho zriadený odborový orgán.

Krajský súd sa stotožnil so skutkovými zisteniami súdu prvého stupňa, pokiaľ ide použitý dôvod výpovede a dospel k zhodnému záveru, že výpovedný dôvod je daný. Na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že výpoveď z 27. novembra 2002 je neplatná z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky jej platnosti v zmysle § 74 ods. 1 ZP, t.j. z dôvodu, že nebola vopred prerokovaná so zamestnaneckou radou zriadenou u žalovanej. Vychádzal z názoru, že zamestnanecká rada v zmysle § 236 ods. 1 vtedy platného ZP ako orgán zastupujúci všetkých zamestnancov vykonávala vo vzťahu k zamestnávateľovi tie oprávnenia ako odborový orgán, jej postavenie sa oproti postaveniu odborovej organizácie líšilo iba v tom, že nemala právo spolurozhodovania a v prípadoch, keď zákon vyžadoval, aby záležitosť zamestnávateľ len prerokoval s odborovou organizáciou, cez § 236 ods. 1 ZP sa táto povinnosť vzťahovala aj na prípady, keď zamestnancov zastupovala zamestnanecká rada. Vzhľadom na uvedené zastával názor, že povinnosť vopred prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom podľa § 74 ods. 1 ZP sa vzťahovala aj na zamestnaneckú radu, a to aj pokiaľ ide o právny následok neprerokovania uvedený v tomto ustanovení, t.j. pod následkom neplatnosti výpovede.

S uvedeným názorom dovolací súd nesúhlasí. Nová úprava pracovného práva v podobe Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) účinného od 1. apríla 2002 zaviedla do praxe nové orgány pôsobiace u zamestnávateľa za účelom ochrany záujmov zamestnancov – zamestnaneckú radu a zamestnaneckého dôverníka, čím bol po prvýkrát v doterajšom legislatívnom vývoji zavedený duálny spôsob zastupovania záujmov zamestnancov. Úprava postavenia a kompetencií týchto orgánov je obsiahnutá v 10. časti Zákonníka práce pod marginálnou rubrikou „Kolektívne pracovnoprávne vzťahy“ (§§ 233, 234, 235 ZP). Kolektívne pracovné právo je jednou z obsahových súčastí pracovného práva a v objektívnom

slova zmysle predstavuje súhrn právnych noriem, ktoré upravujú tie právne vzťahy medzi subjektmi pracovného práva, v ktorých jedným zo subjektov je kolektívny subjekt. Je ním kolektív zamestnancov reprezentovaný napr. odborovým orgánom alebo zamestnaneckou radou a zamestnávateľom na druhej strane. Kolektívne pracovné právo zamerané predovšetkým na ochranu pracovných podmienok zamestnancov vytvára účinný kontrolný mechanizmus pri uplatňovaní zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru. Kolektívne pracovné vzťahy sú teda vzťahy medzi subjektmi, ktoré zastupujú kolektív zamestnancov a zväzmi zamestnávateľov alebo jednotlivými zamestnávateľmi, ktorých hlavným účelom je zlepšenie pracovných a mzdových podmienok zamestnancov.

Ustanovenie § 229 ods. 1 ZP stanovuje, že s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Odborový orgán, resp. odborové organizácia sa takto podieľa na utváraní uspokojivých pracovných podmienok predovšetkým kolektívnym vyjednávaním upraveným osobitným zákonom, ďalej spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a svojou kontrolnou činnosťou. Sú tu vyjadrené formy účasti zamestnancov na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sú konkretizované v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že vecný rozsah tohto ustanovenia (ods. 4) sa vzťahuje len na utváranie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

Pokiaľ ide o odborovú organizáciu, rozumie sa ňou vo všeobecnosti združenie odborovo organizovaných zamestnancov (§ 230 ods. 1 ZP), ktoré však pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov, teda aj tých, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Na rozdiel od odborovej organizácie, zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nespôsobí odborová organizácia (§ 236 ods. 1 ZP). Prostredníctvom rady sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má však oproti odborovej organizácii zúžené pole pôsobnosti, pretože vo vzťahu k zamestnávateľovi má len právo na prerokovanie, a to aj v tých prípadoch, kde má odborový orgán právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie, právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov. Nemá však právo na kolektívne vyjednávanie, ktoré zákon zveruje len odborovým organizáciám, prípadne

odborovým zväzom. Z uvedeného je zrejmé, že nemožno stotožňovať zamestnanecké rady s odborovými organizáciami a rozdielne postavenie týchto subjektov vyplýva aj z čl. 10 základných zásad Zákonníka práce.

Naproti tomu ustanovenie § 74 ods. 1 ZP, v ktorom sú bližšie vymedzené práva a povinnosti výlučne odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, je obsiahnuté v druhej časti Zákonníka práce s názvom „Pracovný pomer“, ktorá nepochybne upravuje individuálne pracovné vzťahy, kde na jednej strane vystupuje zamestnanec a na strane druhej zamestnávateľ, teda je normou individuálneho pracovného práva. Uvedené ustanovenie neupravuje právo ale povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom a aj taxatívne určuje príslušný odborový orgán, voči ktorému má zamestnávateľ túto povinnosť [novela Zákonníka práce vykonaná zákonom č. 210/2003 Z.z. už doplnila § 11a ZP, kde vymedzila pojem zástupcov zamestnancov spolupôsobiacich v pracovnoprávných vzťahoch, ktorí obmedzujú autonómne rozhodnutie zamestnávateľa v určitých otázkach a okrem iného rozšírila kompetencie zamestnaneckých rád pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)].

So zreteľom na horeuvedené obsahové rozlíšenie noriem pracovného práva a kogentnú úpravu obsiahnutú v § 74 ods. 1 ZP v znení platnom v čase doručenia výpovede, podľa názoru dovolacieho súdu nemožno prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu, že povinnosť prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru cez ustanovenie § 236 ZP možno vzťahovať nielen na odborový orgán ale aj zamestnaneckú radu, ktorej pôsobnosť ako už bolo vyššie uvedené v porovnaní s odborovou organizáciou bola podstatne zúžená, čo je zrejmé z desiatej časti Zákonníka práce (do novely vykonanej zákonom č. 210/2003 Z.z. účinnej od 1. júla 2003). Navyiac treba uviesť, že právo na prerokovanie, na ktoré oprávnenie zamestnaneckej rady odkazuje odvolací súd je zakotvené v 10. časti Zákonníka práce, ktorá ako bolo uvedené vyššie upravuje kolektívne pracovne vzťahy, v ktorej sú upravené – určené kompetencie zástupcov zamestnancov (§§ 233, 234, 235 ZP) a rozšírené právo na prerokovanie, kde majú odborové orgány právo na spolurozhodovanie.

Záver odvolacieho súdu o povinnosti vopred prerokovať výpoveď zamestnávateľa zamestnancovi so zamestnaneckou radou v zmysle § 74 ods. 1 ZP v znení platnom v čase výpovede, nie je v súlade so zákonom, preto nemôže byť považovaný za správny a výpoveď

z dôvodu neprerokovania so zamestnaneckou radou nemôže byť považovaná za neplatnú, keď takúto hmotnoprávnu podmienku platnej výpovede z uvedeného ustanovenia nemožno vyvodiť.

Vzhľadom na obsah dovolania, ktorým je dovolací súd viazaný, nemohol dovolací súd preskúmať samotný dôvod výpovede podľa § 63 ods. ods. 1 písm. b/ ZP.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že odvolací súd v prejednávanej veci založil svoje rozhodnutie na právnom posúdení, ktoré dovolací súd nepovažuje za správne. Dovolanie žalovanej je teda opodstatnené. Najvyšší súd Slovenskej republiky vzhľadom na to dovolaním napadnutý výrok rozsudku odvolacieho súdu zrušil (§ 243b ods. 1 O.s.p.) a vec v rozsahu zrušenia vrátil Krajskému súdu v Košiciach na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 O.s.p.).

Právny názor dovolacieho súdu vyslovený v tomto rozsudku je pre súd, ktorému sa vec vracia, záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.). V novom rozhodnutí rozhodne súd znova aj o trovách pôvodného ako i dovolacieho konania.

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

V Bratislave 25. septembra 2008

JUDr. Daniela S u č a n s k á, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková