

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/14/2024
Identifikačné číslo spisu:	6723200831
Dátum vydania rozhodnutia:	20.02.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Mario Dubaň
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:6723200831.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudkyň JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Nory Halmovej v spore žalobkyne V. N. A., narodenej XX. H. XXXX, A. A., K. XXD, zastúpenej advokátskou kanceláriou URBÁNI & Partners s. r. o., Banská Bystrica, Skuteckého 17, IČO: 36 646 181, proti žalovanej obchodnej spoločnosti Stredoslovenský ústav srdcových a cievnych chorôb, a. s., Banská Bystrica, Cesta k nemocnici 1, IČO: 36 644 331, zastúpenej advokátskou kanceláriou akl.legal s. r. o., Banská Bystrica, Skuteckého 25, IČO: 36 771 651, o určenie, že pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas a pracovný pomer naďalej trvá, vedenom na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 7Cpr/6/2023, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 26. júna 2024 sp. zn. 17CoPr/1/2024, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalobkyni v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Banská Bystrica (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 29. januára 2024 č. k. 7Cpr/6/2023-136 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej uzatvorený na základe pracovnej zmluvy zo 17. decembra 2019 na dobu určitú a predĺžený dohodou o zmene pracovných podmienok z 30. novembra 2020 a dohodou o zmene pracovných podmienok z 22. decembra 2021 na dobu určitú sa od 01. januára 2022 považuje za pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas a tento naďalej trvá aj po 31. decembri 2022. Zároveň žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v plnej výške.

1.1. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že podľa pracovnej zmluvy zo 17. decembra 2019 pracovala žalobkyňa u žalovanej v pozícii lekár, pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú od 01. januára 2020 do 31. decembra 2020. Pracovný pomer žalobkyne dohodou o zmene pracovných podmienok z 30. novembra 2020, predĺžený do 31. decembra 2021, mal skončiť v čase mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s ochorením COVID-19, preto zamestnávateľ (žalovaná) využil možnosť opätovne predĺžiť pracovný pomer žalobkyne na dobu určitú ustanovenú v § 252o Zákonníka práce a

pracovný pomer žalobkyne predĺžil opätovne o jeden rok. Ďalej uviedol, že žiadosť o prerokovanie opätovného predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú so žalobkyňou adresoval zamestnávateľ zástupcom zamestnancov 09. decembra 2021, v nej konkretizoval, že pracovný pomer žalobkyne by sa mal skončiť dňa 31. decembra 2021, existuje však možnosť opätovne predĺžiť tento pracovný pomer na dobu určitú podľa § 252o Zákonníka práce a k tomuto kroku žiadal vyjadrenie zástupcov zamestnancov.

1.2. Prerokovanie opätovného predĺženia pracovného pomeru žalobkyne na dobu určitú so zástupcami zamestnancov bolo bez akýchkoľvek pochybností v konaní preukázané listinnými dôkazmi a výpoveďami svedkov J. A. Y. a F. E., ktoré sa tohto prerokovania ako členky výboru základnej organizácie odborového orgánu zúčastnili. Uviedol, že písomná žiadosť, písomná odpoveď a prerokovanie nastolenej otázky tromi členmi výboru základnej organizácie zástupcov zamestnancov zodpovedá prerokovaniu podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce. Dospel k záveru, že žalovaná ako zamestnávateľ dodržala zákonné podmienky pre opätovné predĺženie pracovného pomeru žalobkyne na dobu určitú, keď v súlade s § 252o ods. 2 Zákonníka práce prerokovala predĺženie pracovného pomeru žalobkyne do 31. decembra 2022 so zástupcami zamestnancov, preto k zmene pracovného pomeru žalobkyne na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas nedošlo a jej pracovný pomer skončil uplynutím dohodnutej doby 31. decembra 2022.

1.3. Žalobkyňou navrhnuté dôkazy výsluchom ďalších členov výboru základnej organizácie zástupcov zamestnancov prvoinštančný súd nevykonával, z dôvodu chýbajúcej výpovednej hodnoty týchto výpovedí, rovnako tak odmietol žiadať od zamestnávateľa listiny preukazujúce ďalšie žiadosti adresované zástupcom zamestnancov na prerokovanie možnosti opätovného predĺženia pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú s inými zamestnancami ako nesúvisiace s prejednávanej sporom. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 26. júna 2024 sp. zn. 17CoPr/1/2024 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal proti žalobkyňi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Odvolací súd v odôvodnení v prvom rade konštatoval, že podstata odvolacej argumentácie žalobkyne spočívala v tvrdení, že žalobkyňa formulovala žalobný návrh o určenie, či tu právo je alebo nie je (či jej pracovný pomer trvá), preto ide o žalobu podľa § 137 písm. c) CSP prípustnú, ak je na požadovanom určení naliehavý právny záujem. V tejto súvislosti uviedol, že súd prvej inštancie správne sformuloval podstatnú otázku, ktorú bolo potrebné v konaní riešiť, či pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou dohodnutý na dobu určitú skončil uplynutím dohodnutej doby dňa 31. decembra 2022 alebo či sa s poukazom na § 252o Zákonníka práce zmenil tento pracovný pomer na pracovný pomer na dobu neurčitú a naďalej trvá.

2.1. Ďalej poukázal na súdom prvej inštancie zistený skutkový stav, že pracovný pomer žalobkyne sa mal skončiť v čase mimoriadnej situácie (§ 252o ods. 1 veta prvá Zákonníka práce) a jeho predĺženie bolo prípustné za splnenia hmotnoprávnej podmienky prerokovania jeho predĺženia so zástupcami zamestnancov. Odvolací súd mal za to, že zamestnávateľ si podaním žiadosti Základnej organizácii Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Stredoslovenskom ústave srdcových a cievnych chorôb, a. s. Banská Bystrica (ďalej aj „ZO SOZZ a SS“) k rukám predsedníčky výboru V. V. H. túto povinnosť splnil, keď zástupcov zamestnancov žiadal o vyjadrenie s odôvodnením, že Vláda SR uznesením č. 695 z 24. novembra 2021 vyhlásila núdzový stav dňom 25. novembra 2021 na obdobie 90 dní na postihnutom území, ktorým je celé územie Slovenskej republiky, preto mieni predĺžiť pracovný pomer žalobkyne V. N. A., ktorý by mal skončiť uplynutím dohodnutej doby dňa 31. decembra 2021, podľa § 252o Zákonníka práce opäť na jeden rok. V tomto kontexte poukázal na rub fotokópie tejto žiadosti na č. 1. 28 spisu, kde sa nachádzala fotokópia odpovede zástupcov zamestnancov s podpisom predsedníčky ZO SOZZ a SS V. V. H. z 22. decembra 2021 iba slovom „SÚHLASÍM“. Svedkyňa H. sa pred súdom vyjadrila, že túto žiadosť obdržala zospinkovanú aj s textom, do ktorej bolo možné vpísať odpoveď. Nahliadnutím do originálov žiadosti o prerokovanie predĺženia pracovného pomeru a tvrdenej súhlasnej odpovede zástupcov zamestnávateľov odvolací súd potvrdil preukaznosť tvrdenia žalovanej, že súhlas zástupcov zamestnancov z 22. decembra 2021

predkladaný v konaní sa vzťahuje práve k žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie predĺženia pracovného pomeru žalobkyne pod č. 17233/2021 z 09. decembra 2021, keď priložením listín k sebe je viditeľné, že otvory po kancelárskej spinke na jednej aj druhej listine sa úplne zhodujú, obe listiny na zhodnom mieste v ľavom hornom rohu boli preložené a súhlasí aj spôsob viazania týchto listín - originál textu na prednej strane a rub čistý.

2.2. Odvolací súd na odvoláciu námietku týkajúcu sa rozdielnosti vo výpovediach svedkýň H., E. a Y. uviedol, že je prirodzené, ak si svedkyne E. a Y. presne nespomínali, či práve v rovnaký deň rokovali o viacerých žiadostiach zamestnávateľa o stanovisko k predĺženiu pracovného pomeru niektorého zamestnanca, keď aj svedkyňa H. si musela tieto skutočnosti overovať v dokumentoch. Dodal, že podozrivé (vo význame spochybňujúce pravdivosť výpovede svedkov) by skôr bolo, keby všetky svedkyne vypovedali úplne rovnako bez akýchkoľvek odchýlok; vtedy by mohlo byť tvrdené, že na výpoveď pred súdom boli pripravené a neodpovedali spontánne a pravdivo.

2.3. Vo vzťahu k samotnému aktu prerokovania žiadosti zamestnávateľa zástupcami zamestnancov odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie uviedol, že neexistuje žiaden právny predpis upravujúci spôsob prerokovania konkrétnych otázok zástupcami zamestnancov. Ak z piatich členov výboru sa rokovania o záležitosti týkajúcej sa žalobkyne zúčastnili traja členovia výboru základnej organizácie, tento orgán bol uznášaniaschopný a tromi členmi výboru prijaté stanovisko je pre posúdenie možnosti predĺženia pracovného pomeru podľa § 252o Zákonníka práce relevantné. Poukázal na Stanovy SOZZ a SS, ktoré nevyžadujú na prijatie rozhodnutia základnej odborovej organizácie konajúcej prostredníctvom výboru účasť všetkých členov výboru. Za nedôvodnú považoval, že o možnosti predĺženia pracovného pomeru vo funkcii lekár mal rokovať člen výboru základnej organizácie v rovnakej funkcii, keďže takýto názor nie je podporený stanovami SOZZ a SS ani iným predpisom. Pokiaľ teda žalobkyňa argumentovala, že hmotnoprávna podmienka možnosti tretieho predĺženia jej pracovného pomeru na dobu určitú ustanovená v § 252o Zákonníka práce nebola splnená, tento názor považoval odvolací súd za vyvrátený vykonanými dôkazmi preukazujúcimi, že zamestnávateľ predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú so žalobkyňou podľa § 252o ods. 1 Zákonníka práce prerokoval. Ustanovenie § 252o Zákonníka práce sa vzťahovalo na žalobkyňu z dôvodu, že jej pracovný pomer už bol dohodnutý dvakrát na dobu určitú a tretíkrát mohol pracovný pomer na dobu určitú predĺžiť zamestnávateľ len podľa Prechodného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 § 252o Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu aj právne posúdenie veci prvoinštančným súdom považoval odvolací súd za správne.

2.4. Pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že na zistenie rozhodujúcich skutočností bolo potrebné vykonať ňou navrhnuté dôkazy a vypočuť ďalších dvoch členov výboru základnej organizácie odborového zväzu V.. M. a p. A., odvolací súd sa stotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že ak sa členovia výboru V.. M. a p. A. nezúčastnili rokovania výboru základnej organizácie odborového zväzu v zložení V.. H., J.. A. Y. a F. E., žalobkyňou navrhnuté dôkazy vylúčením dvoch členov výboru nedisponujú vypovedacou potenciou k predmetu sporu a vykonanie týchto dôkazov bolo nadbytočné. Ďalší žalobkyňou navrhnutý dôkaz vyžiadať od žalovanej inej žiadosti o prerokovanie žiadosti zamestnávateľa o predĺženie pracovného pomeru s inými zamestnancami odvolací súd vyhodnotil ako nemajúci relevantnú súvislosť s prejednávanou vecou. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 a 2 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktoré odôvodnila poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Namietala, že rozhodnutia nižších súdov spočívajú v nesprávnom právnom posúdení veci v otázke uskutočnenia riadneho prerokovania predĺženia pracovného pomeru v zmysle § 252o Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov. Uviedla, že v danom prípade konanie odborovej organizácie a žalovanej nezodpovedalo riadnemu prerokovaniu, tak ako to predpokladá ustanovenie § 237 Zákonníka práce. Poukázala pritom na absenciu písomného záznamu z prerokovania a na skutočnosť, že údajného prerokovania sa nezúčastnili všetci členovia odborovej organizácie. Dovolateľka preto záver nižších súdov o riadnom prerokovaní v zmysle ustanovenia § 252o Zákonníka práce považovala za nesprávny. Vzhľadom na uvedené navrhla, aby

dovolací súd rozhodnutia nižších súdov zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že žalobkyňou nastolená právna otázka už bola dovolací súdom riešená, pričom nižšie súdy sa od tejto ustálenej rozhodovacej praxe neodklonili. Svoje rozhodnutia riadne a zrozumiteľne odôvodnili a vysporiadali sa so všetkými pripomienkami žalobkyne ohľadom vykonania dôkazov. Podmienku, aby sa prerokovania zúčastnili všetci členovia výboru zákon pre zástupcov zamestnancov neukladá; v tomto prípade ani vnútorný predpis samotnej odborovej organizácie. Zasadnutie odborovej organizácie na ktorom došlo k prerokovaniu predĺženia pracovného pomeru žalobkyne bolo uznášaniaschopné v súlade s čl. 18 bod a) Stanov SOZZ a SS. Žalovaná zákonnú požiadavku na prerokovanie predĺženia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov splnila a ďalej nemohla zasahovať do vnútorného procesu prerokovania samotnej odborovej organizácie. Uviedla, že zákonné požiadavky na prerokovanie sa týkajú prerokovania medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ale nie samotného prerokovania v rámci odborovej organizácie, ktoré zákon neupravuje. Žalovaná preto zdôraznila, že predĺženie pracovného pomeru žalobkyne so zástupcami zamestnancov prerokovala riadne a v súlade s ustanovením § 237 Zákonníka práce. Navrhla podané dovolanie odmietnuť, prípadne zamietnuť.

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

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

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

8. 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).

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

10. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Dovolací súd vo vzťahu k označenému dovolaciemu dôvodu zdôrazňuje, že ustanovenie § 432 ods. 2 CSP uvádza spôsob, ako má dovolateľ dovolací dôvod podľa tohto ustanovenia vymedziť. Uvedené ustanovenie je nutné vykladať v súvislosti s § 421 ods. 1 CSP zakladajúcim prípustnosť dovolania v prípade nesprávneho právneho posúdenia veci, čo znamená, že dovolateľ je povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právnym posúdením takej právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd buď odklonil od ustálenej rozhodovacej

praxe dovolacieho súdu, alebo ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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

12. Dovolateľka mala za to, že odvolací súd nesprávne posúdil otázku (aplikujúc výkladové pravidlo uvedené v ustanovení § 124 ods. 1 CSP) uskutočnenia riadneho prerokovania so zástupcami zamestnancov ako hmotnoprávnej podmienky predĺženia pracovného pomeru v zmysle § 252o Zákonníka práce.

13. Pretože dovolateľkou uplatnený dovolací dôvod bol vymedzený v zákonných mantineloch § 432 ods. 2 CSP, bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke. Bolo potrebné posúdiť správnosť záveru nižších súdov o splnení hmotnoprávnej podmienky predĺženia pracovného pomeru v zmysle § 252o Zákonníka práce - jeho prerokovania so zástupcami zamestnancov.

14. Pod prerokovaním v zmysle Zákonníka práce treba rozumieť výmenu názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu na prerokovanie, či prekonzultovanie a to predtým, než vo veci rozhodne; forma prerokovania nie je zákonom určená, preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne. Za takú sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o zamýšľanom rozhodnutí, tak ako sa to bežne deje v praxi (k tomu porovnaj sp. zn. 1Cdo/72/2006). Obsah pojmu „prerokovanie“ logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany. Prerokovanie však neznamená, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Je pritom legitímny nárok odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní (porovnaj sp. zn. 5Cdo/140/2010). Je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý splnil svoju zákonnú povinnosť predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede (okamžitého skončenia pracovného pomeru), nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti (sp. zn. 8Cdo/92/2018).

15. S prihliadnutím na podstatu dovolacej argumentácie žalobkyne, ktorá v uvedených súvislostiach namietala najmä absenciu písomného záznamu z prerokovania a neúčast' kompletnej zostavy výboru odborovej organizácie, dovolací súd poukazuje predovšetkým na charakter odborovej organizácie ako dobrovoľného združenia, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa a integrácie štátu do procesu jej konštituovania a ktorej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy pracujúcich. Pre vymedzenie jej právneho postavenia v konkrétnych situáciách majú smerodajný vplyv interné dokumenty odborovej organizácie, predovšetkým jej stanovy. Vo veci konštituovania štruktúry odborových orgánov, vrátane vymedzenia rozsahu ich kompetencií a kreovania ich vôle ide o výlučne vnútornú záležitosť odborovej organizácie, ktorú zákon nijakým spôsobom neobmedzuje. Proces prerokovania v zmysle Zákonníka práce bude teda v konkrétnom prípade závisieť od rozdelenia kompetencií medzi odborovými orgánmi

odborovej organizácie a úpravy kreovania ich vôle v zmysle ich vnútro-odborových dokumentov (spravidla stanov).

16. Reflektujúc uvedené, súd v zásade nie je oprávnený skúmať spôsob interného prerokovania žiadosti zamestnávateľa príslušnou odborovou organizáciou a ani posudzovať platnosť aktu obsahujúceho jej prejav vôle. Prípadné porušenie vnútro-odborových dokumentov zástupcami zamestnancov pri prerokovaní žiadosti v zmysle § 252o Zákonníka práce nemôže ísť na ťarchu zamestnávateľa, ktorý postupoval v zmysle právnych predpisov, pretože by to vytváralo nežiaducu nerovnováhu v pracovnoprávnom vzťahu v neprospech zamestnávateľa.

17. Bez ohľadu na vyššie uvedené je v posudzovanej veci z obsahu spisu zrejmé, že podľa čl. 18 a 19 Stanov SOZZ a SS je orgán odborovej organizácie uznášaniaschopný, ak je prítomná nadpolovičná väčšina jeho členov, pričom ak sa tak nestane ani po uplynutí jednej hodiny od vopred určeného času začiatku zasadnutia, je uznášaniaschopný nezávisle od počtu prítomných členov. Rozhodnutie orgánu sa prijíma súhlasom nadpolovičnej väčšiny prítomných členov, ak nie je v osobitných prípadoch určené inak. Rozhodnutia sa prijímajú spravidla verejným hlasovaním. Z vykonaného dokazovania nižšími súdmi a z toho plynúceho ustáleného skutkového stavu (ktorý dovolací súd nie je oprávnený prehodnocovať - vid' § 442 CSP) bolo potom pre dovolací súd z hľadiska vyššie definovaných postulátov relevantné, že uznášaniaschopné (3 členovia z 5) zasadnutie výboru zástupcov zamestnancov sa konalo, prerokovalo vec týkajúcu sa pracovného pomeru žalobkyne a výsledok prerokovania prijatý v súlade so Stanovami SOZZ a SS za zachovania povahy kolektívneho rozhodovania písomne oznámila predsedníčka zástupcov zamestnancov zamestnávateľovi - žalovanej. Zároveň zo žiadneho interného dokumentu príslušnej odborovej organizácie nevyplynula povinnosť vyhotoviť z prerokovania zápisnicu, či doručiť dokumentáciu alebo žiadosť všetkým členom zástupcov zamestnancov a takúto povinnosť neukladá ani žiaden všeobecne záväzný právny predpis. V danom prípade z pohľadu splnenia hmotnoprávnej podmienky riadneho prerokovania predĺženia pracovného pomeru v zmysle § 252o Zákonníka práce bolo rozhodujúce, že (i) zamestnávateľ doručil zástupcom zamestnancov žiadosť o prerokovanie písomne, (ii) v dostatočnom časovom predstihu (09. decembra 2021, pričom pracovný pomer mal skončiť dňa 31. decembra 2021), (iii) zrozumiteľným spôsobom vysvetľujúc, čoho sa žiadosť o prerokovanie týka, (iv) s cieľom dosiahnuť dohodu, spočívajúcu v predĺžení pracovného pomeru so žalobkyňou o jeden rok.

18. Vzhľadom na uvedené nebolo možné z namietaných skutočností vyvodiť, že predmetný pracovný pomer sa v dôsledku neúčinného prerokovania považuje za uzatvorený na neurčitý čas, a rozhodnutia súdov nižších inštancií vo vymedzenej právnej otázke spočívajú v správnom posúdení veci.

19. Dovolací súd preto dospel k záveru, že podané dovolanie nie je dôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

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

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.