



R O Z S U D O K
V M E N E S L O V E N S K E J R E P U B L I K Y

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a členov senátu JUDr. Heleny Haukvitzovej a JUDr. Soni Mesiarkinovej v právnej veci žalobcu **Ing. M. I.**, bývajúceho v K., proti žalovanému **U. S. K., s.r.o.**, so sídlom v K., U. S., **o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 27 C 133/2003, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 26. februára 2009 sp. zn. 1 Co 301/2007, takto

r o z h o d o l :

Dovolanie žalovaného **z a m i e t a .**

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Košice II rozsudkom z 2. októbra 2007 č.k. 27 C 133/2003-487 určil, že výpoveď daná žalobcovi listom z 30. mája 2003 je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Nárok žalobcu o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie. Žalovanému uložil povinnosť nahradiť žalobcovi trovy konania vo výške 2 818,-- Sk a zaplatiť na účet Okresného súdu Košice II súdny poplatok v sume 1 000,-- Sk, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Rozhodnutie vo veci samej odôvodnil tým, že žalobca pracoval u žalovaného vo funkcii referent dopravy - koordinátor vagónov. Dňa 30. mája 2003 mu bola daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, za ktoré žalovaný považoval to, že žalobca vedome

podvádzal a zamestnávateľa uviedol do omylu, keď sa označil za spolupôvodcu zlepšovacieho návrhu „Zastrešenie ruských vysokostenných vagónov na prepravu tovaru“ a keď tvrdil, že jeho príspevok k tomuto zlepšovaciemu návrhu sa netýka jeho pracovných povinností, že porušil etický kódex zamestnanca žalovaného, keď prejavoval nepriateľstvo voči svojim nadriadeným, urážal ich a znižoval ich dôstojnosť, keď agresívnym spôsobom vyžadoval kompenzáciu za uvedený zlepšovací návrh a že podnecoval zamestnancov odboru Ž. proti svojim nadriadeným a nabádal ich, aby nepodpisovali formuláre so svojim osobným hodnotením. Po vykonaní dokazovania mal súd preukázané, že autorom myšlienky zlepšovacieho návrhu „Zastrešenie ruských vysokostenných vagónov na prepravu tovaru“ bol L. G. a že žalobca zavádzal svojho zamestnávateľa svojimi tvrdeniami, že jeho príspevok k zlepšovaciemu návrhu sa netýkal jeho pracovných povinností, takže v tejto časti (označené ad a/ a b/) žalovaný dôvodne považoval správanie a konanie žalobcu za závažné porušenie pracovnej disciplíny a tak výpoveď z pracovného pomeru by bola dôvodná, aj keď v ostatnej časti (označenej ad c/, d/, e/) nepovažoval výpovede za dostatočne konkrétne a určité. Výpoveď z pracovného pomeru však považoval za neplatnú pre jej formálny nedostatok, pretože k nej nebol daný predchádzajúci súhlas príslušného orgánu Inšpektorátu práce, ktorý bol v zmysle § 240 ods. 7 Zákonníka práce potrebný, nakoľko žalobca bol v tom čase zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Výrok o trovách konania odôvodnil § 142 ods. 1 O.s.p. a výrok o povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. s poukazom na oslobodenie žalobcu od súdnych poplatkov a jeho úspešnosť v konaní.

Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Košiciach rozsudkom z 26. februára 2009 sp. zn. 1 Co 301/2007 potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o určení neplatnosti výpovede, o určení, že pracovný pomer trvá a vo výroku o trovách konania. O trovách odvolacieho konania rozhodol tak, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov odvolacieho konania. Proti svojmu rozsudku pripustil dovolanie. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že medzi účastníkmi nebolo sporné, že žalobca počas trvania pracovného pomeru u žalovaného a to aj v čase dania výpovede zastával funkciu zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. To, že žalovaný sa neobrátil na Inšpektorát práce v záležitosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom, vyplynulo zo správy Inšpektorátu práce K. z 28. júna 2006 (č.l. 361) a žalovaný ani netvrdil opak. Žalovaný v tomto prípade to nepovažoval za splnenie podmienky pre platnú výpoveď, keďže výpoveď nebola motivovaná činnosťou, resp. postavením žalobcu ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu

zdravia pri práci, ale bola dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na strane žalobcu. Odvolací súd v tejto súvislosti poukázal na to, že nová úprava pracovného práva v podobe Zákonníka práce, účinného od 1. apríla 2002 (zákon č. 311/2001 Z.z.) v súlade s dohovorom MOP č. 135 z roku 1971 vyprecizovala aj podmienky činnosti, postavenie a ochranu orgánov pôsobiacich u zamestnávateľa (zástupcov zamestnancov) za účelom ochrany záujmu zamestnancov (§ 240). Patril medzi ne aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Pokiaľ išlo o ochranu týchto zástupcov zamestnancov, išlo o ochranu pred znevýhodnením alebo iným postihovaním počas pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Pretože výpoveď bola daná 30. mája 2003, aj tieto formálne predpoklady výpovede bolo potrebné posudzovať podľa zákonnej úpravy platnej k tomuto dňu, aj keď následne od 1. júla 2003 už došlo k jej zmene (zákonom č. 210/2003 Z.z.). To, že žalobca bol v čase dania výpovede zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nikto nespochybňoval a tak mal odvolací súd za to, že sa na neho skutočne vzťahovala ochrana vyplývajúca z ustanovenia § 240 ods. 7 Zákonníka práce v takom znení, aké v tom čase platilo. Pri takej úprave, aká z uvedeného ustanovenia v tom čase vyplývala, bola ochrana pred skončením pracovného pomeru takého zamestnanca, ktorý vykonával funkciu zástupcu zamestnancov, naplnená tým, že zamestnávateľ bol povinný vyžiadať k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru predchádzajúci súhlas príslušného orgánu Inšpektorátu práce. Nebolo pritom rozhodujúce, aké dôvody skončenia pracovného pomeru boli uvedené v jeho písomnej forme, pretože „motivácia“ môže byť aj skrytá. Bol toho názoru, že nie samotný zamestnávateľ, ale len tento príslušný orgán Inšpektorátu práce bol oprávnený posúdiť, či zamýšľané skončenie pracovného pomeru zamestnanca bolo motivované jeho postavením alebo činnosťou zástupcu zamestnancov, alebo či išlo o iné dôvody, ktoré s výkonom tejto funkcie vôbec nesúviseli. Práve to, že dôvody výpovede vôbec nesúviseli s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov, by sa bolo prejavilo v tom, že tento orgán by k výpovedi dal predchádzajúci súhlas. Keďže žalovaný k predmetnej výpovedi predchádzajúci súhlas takéhoto orgánu vôbec nežiadal, sám spôsobil, že príslušný orgán ani nemohol predchádzajúci súhlas dať. Z týchto dôvodov uzavrel, že pre výpoveď vinou žalovaného neboli splnené formálno-právne predpoklady a tento nedostatok vzhľadom na kogentnú úpravu v tom čase platnú, robí predmetnú výpoveď neplatnou. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. Podľa § 238 ods. 3 O.s.p. odvolací súd pripustil proti svojmu rozsudku dovolanie, pričom za otázku zásadného právneho významu označil problém, kto posudzuje motiváciu skončenia pracovného pomeru u takého zamestnanca, na ktorého sa ustanovenie § 240 ods. 7 Zákonníka

práce v znení do 30. júna 2003 vzťahuje a o tom, že zamestnávateľ mal v prípade každého skončenia pracovného pomeru takéhoto zamestnanca požiadať o predchádzajúci súhlas príslušný orgán Inšpektorátu práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, navrhol ho zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie z dôvodu nesprávneho posúdenia veci. Odvolaciemu súdu vytkol, že pochybil pri svojom rozhodovaní v tom, keď konštatoval, že „nie samotný zamestnávateľ, ale len tento príslušný orgán Inšpektorátu práce bol oprávnený posúdiť, či zamýšľané skončenie pracovného pomeru zamestnanca je motivované jeho postavením alebo činnosťou zástupcu zamestnancov alebo či ide o iné dôvody, ktoré s výkonom funkcie vôbec nesúvisia“. V tejto súvislosti poukázal na znenie ustanovenia § 240 ods. 7 Zákonníka práce platného v čase skončenia pracovného pomeru a vyslovil názor, že v danom prípade pracovný pomer žalobcu nebol skončený z dôvodov, ktoré by boli motivované jeho postavením ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ale z dôvodu, že žalobca závažne porušil pracovnú disciplínu. Uvedený názor podporil žalovaný aj tým, že zákonom č. 210/2003 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, bolo ustanovenie § 240 ods. 7 Zákonníka práce zmenené tak, že na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je napr. zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je potrebný súhlas zástupcov zamestnancov. Pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa stále vyžaduje, aby takéto konanie bolo motivované činnosťou alebo postavením zamestnanca ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Žalovaný v zmysle § 243 O.s.p. žiadal dovolací súd odložiť vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia.

Žalobca v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol toto dovolanie zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 3 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného nie je dôvodné.

V ustanovení § 238 ods. 3 O.s.p. je odvolaciemu súdu zverené oprávnenie založiť výrokom jeho rozsudku prípustnosť dovolania v prípade, že toto rozhodnutie je zásadného právneho významu. V prípade dovolania pripusteného odvolacím súdom v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p. je dovolateľ oprávnený napadnúť jeho rozhodnutie len z dôvodu, že spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), a to práve len v konkrétne vymedzenej otázke. V dovolacom konaní môže byť v takom prípade predmetom súdneho posudzovania iba právne otázky (na riešenie skutkových otázok dovolací súd nie je oprávnený ani vybavený procesnými prostriedkami (§ 243a ods. 2, veta druhá O.s.p.).

Z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania a dovolacím dôvodom, vrátane jeho vecného (obsahového) vymedzenia dovolateľom. Obligatórne sa zaoberá len vadami vymenovanými v § 237 O.s.p. a tzv. inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Tieto vady konania nebolo dovolateľom namietané a ani z obsahu spisu tieto vady nevyplynuli.

Uplatnením dovolacieho dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. možno odvolaciemu súdu vytknúť, že jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Úlohou dovolacieho súdu v prípade dovolania, odôvodneného nesprávnym právnym posúdením veci, je posúdiť, či odvolací súd na zistený skutkový stav použil správny právny predpis a či ho aj správne interpretoval.

Z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný tak rozsahom dovolania, ako aj uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane jeho obsahového vymedzenia. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, ibaže tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Uvedené zákonné ustanovenie § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd vymenovaných v písmenách a/ až g/ tohto ustanovenia (ide tu o nedostatok právomoci súdu, spôsobilosti účastníka, prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, ak sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom

konat' a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom). Existencia niektorej z vyššie uvedených väd však nebola dovolacím súdom v konaní zistená a dovolateľ ani vo svojom dovolaní nenamietal, že by v konaní k uvedených vadám došlo.

Vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod je predmetom preskúmania dovolacím súdom právna otázka (pre ktorú odvolací súd pripustil dovolanie) týkajúca sa výkladu ustanovenia § 240 ods. 7 Zákonníka práce v znení do 30. júna 2003, t.j. kto posudzuje motiváciu skončenia pracovného pomeru u takého zamestnanca, na ktorého sa toto ustanovenie vzťahuje a či zamestnávateľ mal v prípade každého skončenia pracovného pomeru takéhoto zamestnanca požiadať o predchádzajúci súhlas príslušný orgán Inšpektorátu práce.

Prejednávanú vec je treba posudzovať vzhľadom k tomu, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď dňa 30. mája 2003, podľa zákonnej úpravy platnej k tomuto dňu, t.j. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, účinného od 1. apríla 2002.

Podľa § 240 ods. 7 Zákonníka práce v znení platnom do 30. júna 2003 člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady, zamestnaneckému dôverníkovi a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bez predchádzajúceho súhlasu príslušného orgánu inšpektorátu práce, neplatné. Týmto ustanovením nie je dotknuté ustanovenie § 74 ods. 2.

Z ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný odborový orgán, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Z uvedeného vyplýva, že Zákonník práce (v porovnaní s Občianskym zákonníkom) rieši neplatnosť právneho úkonu pre nedodržanie zákonom predpísanej písomnej formy alebo pre nedostatok súhlasu či prerokovania odborového orgánu, osobitným spôsobom. Zákonník

práce také právně úkony považuje za neplatné len za predpokladu, že to sám Zákonník práce alebo osobitný predpis tak výslovne stanovujú. Zákonník práce tak ustanovuje v príslušných svojich ustanoveniach tzv. doložkami neplatnosti formuláciou „inak je právny úkon neplatný“.

V prejednávanej veci sa žalobca domáhal, aby súd určil, že výpoveď (podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny) daná mu listom žalovaného z 30. mája 2003 je neplatná okrem iného aj z dôvodu, že v súlade s ustanovením § 240 ods. 7 Zákonníka práce v znení platnom v čase výpovede, bolo povinnosťou žalovaného vyžiadať predchádzajúci súhlas príslušného orgánu Inšpektorátu práce, pretože okrem funkcie referent dopravy - koordinátor vagónov, vykonával aj funkciu úsekového dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Skutočnosť, že žalobca bol v čase dania výpovede zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, medzi účastníkmi nebolo sporné a teda sa na neho vzťahovala ochrana vyplývajúca z ustanovenia § 240 ods. 7 Zákonníka práce.

Vychádzajúc z vyššie uvedených skutočností sa dovolací súd stotožnil s právnym záverom odvolacieho súdu, že v danom prípade pri právnej úprave, aká z uvedeného ustanovenia v tom čase vyplývala, bola ochrana pred skončením pracovného pomeru takého zamestnanca, ktorý vykonával funkciu zástupcu zamestnancov, naplnená tým, že bolo povinnosťou zamestnávateľa vyžiadať k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru predchádzajúci súhlas príslušného orgánu Inšpektorátu práce a teda len tento príslušný orgán bol oprávnený posúdiť, či zamýšľané skončenie pracovného pomeru zamestnanca bolo motivované jeho postavením alebo činnosťou zástupcu zamestnancov, alebo či išlo o iné dôvody, ktoré s výkonom tejto funkcie vôbec nesúviseli. Na základe uvedeného potom možno dospieť k záveru, že pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zamestnávateľa (výpoveďou zamestnávateľa alebo okamžitým skončením pracovného pomeru) vo vzťahu k zástupcovi zamestnancov bolo povinnosťou zamestnávateľa požiadať o predchádzajúci súhlas príslušný orgán Inšpektorátu práce. Ak teda z právnej úpravy uvedenej v ustanovení § 240 ods. 7 Zákonníka práce v znení platnom do 30. júna 2003 vyplývala povinnosť zamestnávateľa vyžiadať k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov predchádzajúci súhlas príslušného orgánu Inšpektorátu práce, iba tento orgán bol oprávnený posúdiť motiváciu skončenia pracovného pomeru u takého zamestnanca.

Vzhľadom k tomu, že odvolací súd pri svojom rozhodnutí vychádzal zo správneho právneho záveru pri posudzovaní otázky, pre ktorú pripustil proti svojmu rozhodnutiu dovolanie, dovolaním vytýkané nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) nie je dôvodné. Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

O náhrade trov dovolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p. s tým, že žalobca, ktorému by podľa výsledku konania právo na náhradu konania vzniklo, návrh na rozhodnutie o trovách nepodal.

P o u ě n í e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 24. marca 2010

JUDr. Vladimír Magura, v.r
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Adriána Borovská