

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/1/2024
Identifikačné číslo spisu:	1317215459
Dátum vydania rozhodnutia:	29.05.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Gabriela Klenková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1317215459.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Klenkovej, PhD. a sudcov JUDr. Ivana Rumanu a Mgr. Miroslava Šeptáka v spore žalobcu D. E., narodeného XX. E. XXXX, J. XX, zastúpeného Odborovým zväzom KOVO, Bratislava, Bajkalská 16025/29A, IČO: 30 804 078 proti žalovanej C. S. CARGO Slovakia a. s., Bratislava, Mliekarenská 10, IČO: 35 892 404, zastúpenej obchodnou spoločnosťou LEGAL ART, s. r. o., Bratislava, Námestie SNP 19, IČO: 36 289 302, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 24Cpr/19/2017, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6CoPr/1/2022 z 31. mája 2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobcovi p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) napadnutým rozsudkom sp. zn. 6CoPr/1/2022 z 31. mája 2023 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava (ďalej len „súd prvej inštancie“) č. k. 24Cpr/19/2017-301 z 11. októbra 2019 o určení, že výpoveď žalovaného zo 14. marca 2017 daná a doručená žalobcovi dňa 21. marca 2017 je neplatná; žalobcovi nepriznal proti žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania.

2. Súd prvej inštancie právne vec posúdil v súlade s ustanoveniami § 61, § 63, § 74, § 239 a § 240 ods. 9 a 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“). V odôvodnení uviedol, že žalobca sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo 14. marca 2017 z dôvodu nesprávneho posúdenia porušenia pracovnej disciplíny a skutkových okolností, týkajúcich sa výkonu jeho práce v inej spoločnosti, včasnosti dania výpovede žalovanou a najmä porušenia § 74 Zákonníka práce v súvislosti s vyžiadaním si súhlasu odborovej

organizácie ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou žalobcu v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Pri posudzovaní dôvodnosti žaloby vychádzal z nespornosti rozhodujúceho skutkového stavu. Žalobca bol zamestnaný u žalovanej na základe pracovnej zmluvy z 15. decembra 2005 na pozícii vodič kamiónovej prepravy. Základná odborová organizácia Odborového zväzu KOVO C.S. CARGO Slovakia (ďalej len „odborová organizácia“) začala u žalovanej pôsobiť od 18. novembra 2014, v ktorej bol žalobca od začiatku jej predsedom. Žalovaná dňa 15. decembra 2016 prvýkrát upozornila žalobcu na závažné porušenie pracovnej disciplíny. O prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru požiadala 10. februára 2017 odborovú organizáciu, ktorá výpoveď prerokovala, súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobcom však neudelila. K prerokovaniu danej výpovede so zástupcami zamestnancov nedošlo, keďže žiadosť o prerokovanie neobsahovala konkrétny návrh výpovede, ktorá mala byť predmetom prerokovania a rozhodovania, resp. z dôvodu, že žiadosť o prerokovanie vôbec neobsahovala skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. Žalovaná listom zo 14. marca 2017 dala žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v tom, že žalobca počas trvania pracovného pomeru u žalovanej, i napriek dvom upozorneniam z 22. decembra 2016 a z 28. decembra 2016 vykonával inú zárobkovú činnosť v spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o., ktorá mala k predmetu činnosti žalovanej konkurenčný charakter. Vychádzajúc zo záverov odvolacieho súdu týkajúceho sa preukázania, či od žalovanej nebolo možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávala, súd prvej inštancie poukázal na doplnenie dokazovania výsluchom Ing. Igora Káčera, prevádzkového riaditeľa žalovanej v rozhodnom období dania výpovede. Ustálil, že ani po doplnení dokazovania nezistil dostatočné dôvody pre záver, že by od žalovanej nebolo spravodlivé požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávali z dôvodu neuvedenia presvedčivých a konkrétnych dôvodov. Nebolo preukázané, že by žalobca ohrozoval podnikanie žalovanej alebo zneužil nejaké informácie, nebol preukázaný ani vznik škody, ktorá by žalovanej mala vzniknúť. Súd prvej inštancie podotkol, že dôvodom výpovede z pracovného pomeru žalobcu bolo uzavretie iného pracovného pomeru žalobcom bez súhlasu žalovanej, nie to, že by žalobca po výzve nenastúpil do práce. Nebolo uvedené žiadne konkrétne tvrdenie preukazujúce zneužitie informácií zo strany žalobcu na škodu žalovanej. Zohľadnením všetkých do úvahy prichádzajúcich okolností spojených s ukončením prevádzky žalovanej, ktoré boli predmetom kontroly inšpektorátu práce zistil, že žalovaná od januára 2017 znemožnila vodičom vstup na miesto výkonu práce, pričom nepreukázala, že sa o zmene miesta výkonu práce s vodičmi dohodla. Súd prvej inštancie dodal, že ak sa žalovaná s niektorými vodičmi dohodla na zmene pracovnej zmluvy (miesta výkonu práce) alebo na skončení pracovného pomeru, mala takto postupovať aj voči žalobcovi. Napokon poznamenal, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom vzhľadom na skutkové okolnosti nebolo možné hodnotiť ako závažné a skončenie pracovného pomeru výpoveďou nebolo v súlade s § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce. Na základe uvedených dôvodov žalobe vyhovel. O trovách konania rozhodol v súlade s § 255 ods. 1 v spojení s § 257 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej ako „CSP“).

3. Odvolací súd preskúmaním veci v rozsahu a medziach dôvodov odvolania, bez nariadenia pojednávania, keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem, dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné. Skonštatoval správne zistenie skutkového stavu, ako aj správne právne posúdenie uvedené súdom prvej inštancie, preto sa stotožnil aj s jeho odôvodnením. K odvolacím námietkam a na doplnenie uviedol, že výpoveď žalovanej daná žalobcovi bola neplatná jednak z dôvodu, že nenastali účinky splnenia povinnosti (žalovanej) vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, keďže podľa nesporných tvrdení sporových strán žiadosť žalovanej o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou neobsahovala náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj z dôvodu, že zástupca zamestnancov odmietol udeliť resp. neudelil súhlas so skončením pracovného pomeru žalobcu, ktorý bol členom príslušného odborového orgánu žalovanej, výpoveďou. Z dôvodu absencie konkrétneho vymedzenia výpovedného dôvodu sa následne odvolací súd namietanou (ne)platnosťou výpovede nezaoberal. Ak žalovaná chcela v spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť, ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danou žalobcovi a teda dosiahnuť platnosť ňou urobeného neplatného právneho úkonu, bola povinná tvrdiť a preukázať

konkrétne skutočnosti, pre ktoré od nej nebolo možné spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnávala. Žalovaná však presvedčivé a konkrétne dôvody neuviedla. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil v súlade s § 387 CSP. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol v súlade § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP a o trovách dovolacieho konania rozhodol v súlade s § 453 ods. 3 CSP a § 255 ods. 1 CSP.

4. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej len „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovení § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP. Namietala, že odvolací súd ohľadom nedostatkov prerokovania žiadosti o udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru dospel k nesprávnemu záveru. Argumentovala tým, že bod 28 napadnutého rozhodnutia je celkom nelogický, pretože vety v ňom uvedené si navzájom odporujú. Odvolací súd na jednej strane konštatoval, že výpoveď daná žalobcovi bola zástupcami zamestnancov prerokovaná, avšak súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobcom udelený nebol, z čoho bolo možné vyvodiť, že odvolací súd sa oboznámil s textom odpovede odborovej organizácie a túto vyhodnotil tak, že písomná žiadosť v nadväznosti na ústnu komunikáciu a prerokovanie, ktoré medzi dovolateľom ako zamestnávateľom a odborovou organizáciou prebehlo, bolo možné považovať za riadne prerokovanie. Následne odvolací súd uviedol, že k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov nedošlo, keďže žiadosť o prerokovanie neobsahovala skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. V tejto súvislosti dovolateľka podotkla, že ak z písomnej odpovede zástupcov zamestnancov, založenej v súdnom spise, s ktorou sa mal súd možnosť oboznámiť vyplývalo, že výpoveď bola prerokovaná, ale súhlas udelený nebol, ako mohol odvolací súd uviesť, že považoval za nesporné, že výpoveď nebola prerokovaná. Podľa názoru dovolateľky odvolací súd nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že ním došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Nestotožnila sa s tvrdením odvolacieho súdu o nerozporovaní väd prerokovania výpovede. Uviedla, že z písomností nachádzajúcich sa v spise je zrejmé, že dňa 14. februára 2017 si predstavitelia odborovej organizácie prevzali žiadosť o udelenie súhlasu a boli prediskutované dôvody navrhovaného skončenia pracovného pomeru, pričom sa k uvedenému mala vyjadriť odborová organizácia. Následne bola doručená odpoveď odborovej organizácie, ktorá odmietla udeliť súhlas s odôvodnením, že výkon činnosti žalobcu nemá konkurenčný charakter voči dovolateľke a nemá vplyv na plnenie pracovných povinností žalobcu. Ak by teda žiadosť neobsahovala náležitosti, nebolo by možné sa k nej podrobne vyjadriť. Záver odvolacieho súdu tak považovala za rozporný s vykonaným dokazovaním, preto považovala hodnotenie dôkazov za arbitrárne, keďže zo súdneho spisu vyplýva opak. Napadnuté rozhodnutie považovala za prekvapivé, lebo odvolací súd založil rozhodnutie na odlišných právnych záveroch ako súd prvej inštancie. Podotkla, že dovolací súd v tejto veci založil svoje rozhodnutie na vadách žiadosti o udelenie súhlasu a vadách prerokovania výpovede. Odvolací súd (okrem iného) založil napadnuté rozhodnutie na tom, že nenastali účinky splnenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov (poukázala na bod 30 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia). Súd prvej inštancie však na takomto dôvode svoje rozhodnutie nezaložil, iba uviedol, že žalobca sa nedopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny a že žalovaná neuviedla presvedčivé a konkrétne dôvody, pre ktoré by nebolo možné požadovať od nej ďalšie zamestnávanie žalobcu. Následne dovolateľka vo vzťahu k dôvodom, pre ktoré nebolo možné od nej spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu tvrdila, že počas celého konania uvádzala konkrétne a presné dôvody, pričom súdy na ne neprihliadali. Nesprávnym procesným postupom spočívajúcim v opomenutí tvrdení dovolateľky a na nich nadväzujúcich dôkazov, jej tak súdy nižších inštancií znemožnili, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva a to v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

4.1. K namietanému nesprávnemu právnemu posúdeniu v súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, dovolateľka zastávala názor, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od riešenia právnej otázky týkajúcej sa aplikácie ustanovenia § 74 Zákonníka práce a to, či nastali účinky splnenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov. Tvrdila, že odvolací súd a predtým i dovolací súd sa pri posudzovaní otázky náležitosti a obsahu žiadosti o prerokovanie výpovede a žiadosti o udelenie súhlasu, odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a predmetnú právnu otázku nesprávne právne posúdil, ak vyvodil, že žiadosť o udelenie súhlasu žalovanej neobsahovala vymedzenie konkrétneho skutkového dôvodu, keďže takéto

skutkové vymedzenie bolo uvedené nielen v žiadosti, ale bolo odborovej organizácii oznámené aj osobne pri prevzatí žiadosti, preto možno konštatovať, že odborová organizácia vedela, aké konkrétne konanie žalobcu žalovaná považovala za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Keďže výpovedný dôvod a konanie žalobcu, ktoré tomu predchádzalo nebolo medzi účastníkmi sporné, bolo nepochybné, čo malo byť dôvodom výpovede. Týmto postupom došlo k odklonu od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, pričom poukázala na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/92/2018, 5Cdo/86/1998, 3Cdo/127/2005, 5Cdo/15/1999, 5Cdo/17/2008, B 3/177 (s vymedzením právnej vety). Podotkla, že vykonaným dokazovaním bolo zrejmé, že v čase prerokovania a prevzatia žiadosti o udelenie súhlasu bol výpovedný dôvod dostatočne konkretizovaný, preto odvolací súd predmetnú otázku nesprávne právne posúdil. K ďalšej otázke týkajúcej sa posúdenia výkonu inej zárobkovej činnosti v zmysle § 83 ods. 1 Zákonníka práce, dovolateľka poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. februára 2016 sp. zn. 3Cdo/289/2013 a z neho vyplývajúci skutkový stav v obdobnej veci. Podľa jej názoru sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, v posúdení otázky porušenia pracovnej disciplíny výkonom inej zárobkovej činnosti majúcej konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa, ktoré nevyhodnotil ako závažné.

4.2. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP, dovolateľka namietala nesprávne právne posúdenie veci vymedzených otázok, ktoré neboli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu dosiaľ vyriešené. Vo vzťahu k výkonu inej zárobkovej činnosti dovolateľka vymedzila otázky, či sa dopúšťa zamestnanec, ktorý popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonáva inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter bez súhlasu zamestnávateľa, a tak porušuje § 83 ods. 1 Zákonníka práce, závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorá odôvodňuje uplatnenie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa; či možno na takéto konanie zamestnanca nahliadať rovnako, ak je zamestnanec zároveň zástupcom zamestnancov. Podotkla, že ide o hmotnoprávnu otázku, ktorá sa odvíja od interpretácie príslušného ustanovenia Zákonníka práce, nakoľko Zákonník práce presne nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Napriek tomu, že dovolací súd sa už otázkou výkonu inej zárobkovej činnosti v rozpore s § 83 ods. 1 Zákonníka práce v rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. februára 2016 sp. zn. 3Cdo/289/2013 zaoberal, z jeho odôvodnenia nemožno vyabstrahovať relevantnú právnu vetu, ktorá by vystihovala právny názor súdu v konkrétnej riešenej otázke. Dôvodila, že pre posúdenie závažnosti porušenia pracovnej disciplíny a vyvedenia následkov bolo potrebné zohľadniť všetky skutkové okolnosti (dobu porušovania, neupustenie konania i napriek výzve) a ak sa nepochybne jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, mal by mať zamestnávateľ právo so zamestnancom skončiť pracovný pomer, a to aj keď sa jedná o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov. Ďalšou otázkou bola, či sa ustanovenie § 74 Zákonníka práce o prerokovaní aplikuje aj na prípad skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov popri § 240 ods. 9 Zákonníka práce, alebo sa namiesto § 74 Zákonníka práce aplikuje len § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Dovolaťka argumentovala tým, že dovolací súd sa touto otázkou doposiaľ nezaoberal. Postup súdov v danej veci, ktoré pracovali s pojmom prerokovanie a udelenie súhlasu akoby sa jednalo o jednu a tú istú vec nepovažovala za správny. Výslovila, že v prípade skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov sa prioritne aplikuje § 240 ods. 9 Zákonníka práce a/alebo namiesto § 74 Zákonníka práce sa aplikuje len § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Záver, že k prerokovaniu výpovede nedošlo preto nepovažovala za správny, keďže súdy v prípade skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov mali postupovať podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce a nie podľa § 74 Zákonníka práce. K poslednej otázke v znení v akých prípadoch a za akých okolností (ne)možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca, dovolateľka tvrdila, že daná požiadavka bola splnená už len samotným protiprávnym konaním žalobcu, ktorý sa dopustil porušenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré trvalo po dlhší čas (takmer tri mesiace), od ktorého konania žalobca neupustil ani na písomnú výzvu. Z uvedeného preto nevedela, aké ďalšie tvrdenia okrem už uvádzaných, mala v súdnom konaní tvrdiť a preukazovať, aby presvedčila konajúci súd, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávala. Za obzvlášť významné považovala, že žalobca sa takéhoto konania dopustil v zložitom období, kedy takúto inú zárobkovú činnosť začal vykonávať práve pre spoločnosť ESA LOGISTIKA, ktorá v spoločnosti TESCO dovolateľku nahradila. V tejto súvislosti podotkla, že žalobca si mohol vybrať akéhokoľvek

iného zamestnávateľa, preto považovala jeho správanie za nelojálne, čo viedlo k absolútnej strate dôvery medzi nimi, preto pre dovolateľku bolo nepredstaviteľné, aby žalobcu ďalej zamestnávala. Zo strany žalobcu išlo o jasný a zrejmy prípad zneužitia práva. Uplatnenie výpovede voči žalobcovi nijako nesúviselo s výkonom jeho odborovej činnosti, žalobca je i naďalej predsedom odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej. Podľa názoru dovolateľky, zo strany žalobcu sa jednalo o tak závažné protiprávne konanie, že by malo prevážiť právo žalovanej ako zamestnávateľa na ochranu svojich práv, a to aj napriek zvýšenej právnej ochrane zástupcov zamestnancov. Navrhla napadnutý rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť alebo rozsudok zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Uplatnila si nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

5. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu považoval napadnuté rozhodnutie za súladné s správnym názorom vyplývajúcim z rozhodnutia dovolacieho súdu sp. zn. 4Cdo/312/2020, z 24. novembra 2021, ako aj s judikatúrou dovolacieho súdu. S poukazom na prípustnosť kumulácie dôvodov (sp. zn. 1VCdo/2/2017) považoval dovolanie za nezrozumiteľné a zmätočné. Vo vzťahu k uplatnenému dovolaciemu dôvodu v zmysle § 420 písm. f) CSP uviedol, že v konaní pred súdom prvej inštancie ani pred odvolacím súdom nebolo tvrdené ani preukázané, že by písomná žiadosť z 10. februára 2017 podľa § 74 a § 240 Zákonníka práce obsahovala náležitosti určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, resp., že by k nej bol pripojený konkrétny návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Tvrdenia dovolateľky, resp. jej pokusy predkladať v dovolacom konaní nové dôkazy nezakladajú dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP. Zo strany dovolateľky vo vzťahu k dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP došlo k výkladu ustálenej praxe dovolacieho súdu tendenčne. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 19. júna 2019 sp. zn. 8Cdo/92/2018, v ktorom prípade bol výpovedný dôvod riadne skutkovo vymedzený a opísaný. Dôvodom skončenia pracovného pomeru uvedeným dovolateľkou malo byť závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom dovolateľka ho na rozdiel od spomenutého rozhodnutia skutkovo nevymedzila, uviedla len citáciu z pracovnej zmluvy. Zmätočnosť a nezrozumiteľnosť podaného dovolania vyvodil z toho, že dovolateľka vo vzťahu k dovolacej otázke ohľadom porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s výkonom inej zárobkovej činnosti žalobcu jednak tvrdila, že sa odvolací súd odklonil od ustálenej judikatúry dovolacieho súdu a na druhej strane argumentovala tým, že predmetná otázka nebola v rozhodovacej praxi riešená. Dodal, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorým potvrdil neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, nebolo postavené výlučne na tom, že sa žalobca výkonom inej zárobkovej činnosti nedopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, ale výpoveď bola neplatná aj z iných zákonných dôvodov, ako napr. z dôvodu podľa § 74 a § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Navyše dovolateľka v súvislosti s odklonom od rozhodovacej praxe poukázala na rozhodnutia súdov nižších inštancií. Uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP považoval za neprípustný, nakoľko rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdila neplatnosť skončenia pracovného pomeru nezáviselo výlučne od vyriešenia právnej otázky, či bol výkon inej pracovnej činnosti závažným porušením pracovnej disciplíny, ale aj z iných zákonných dôvodov, ako napr. z dôvodov v zmysle § 74 a § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Za účelový považoval aj pokus dovolateľky oddeliť proces prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce a proces rozhodovania o udelení súhlasu so skončením pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov. V tejto súvislosti poznamenal, že zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že by v prípade ak sa má skončiť pracovný pomer so zástupcom zamestnancov, sa ustanovenie § 74 Zákonníka práce nepoužije. V závere podotkol, že protiprávne konanie žalovanej šetril Inšpektorát práce Trenčín, ktorý zistil viaceré pochybenia. O odvolaní žalovanej proti rozhodnutiu Inšpektorátu práce Trenčín (159-/20172.1/G, IPTN/KAHIP/ROZ/2017/536) o uložení pokuty z 29. septembra 2017 rozhodol Národný inšpektorát práce (PO/BEZ/2017/4172) z 18. januára 2018. Navrhol dovolanie odmietnuť.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené

podmienky podľa § 429 CSP, s nariadením termínu verejného vyhlásenia rozhodnutia v súlade s § 438 ods. 1 CSP v spojení s § 219 ods. 1 a 3 CSP, v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

7. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

8. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP. Z citovaného ustanovenia *expressis verbis* vyplýva, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, tak takéto rozhodnutie nemožno úspešne napadnúť dovolaním.

9. Podľa § 420 CSP dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

10. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

11. Podľa § 440 CSP dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný.

12. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva strany sporu a nesprávny procesný postup súdu reprezentujúci takýto zásah znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstata práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

13. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. V zmysle uvedeného ustanovenia treba za nesprávny procesný postup považovať postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnoprávnemu rámcu, a tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom *denegatio iustitiae* (odmietnutie spravodlivosti).

14. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov v tom - ktorom konkrétnom konaní, pričom miera tohto porušenia znamená porušenie práva na spravodlivý proces; jeho súčasťou je aj náležité odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019).

15. V rámci uplatneného dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f) CSP dovolateľka namietala zmatečnosť odôvodnenia (bod 28) napadnutého rozhodnutia, jeho arbitrárnosť a prekvapivosť, opomenutie tvrdení žalovanej a na ne nadväzujúce dôkazy, ako aj nesúhlasila s hodnotením dôkazov s poukazom na rozdielnosť dôvodov neplatného skončenia pracovného pomeru vyplývajúcu z rozhodnutí súdov nižších inštancií.

16. Z ustáleného skutkového stavu vyplýva, že žalobca sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou žalovanou listom zo 14. marca 2017 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, spočívajúce v existencii inej zárobkovej činnosti žalobcu, ktorá mala vo vzťahu k žalovanej konkurenčný charakter s tým, že žalovaná neudelila k takému konaniu žalobcu súhlas, ktorý v nej pokračoval aj napriek niekoľkým upozorneniam. Spornou nebola ani skutočnosť, že žalobca je predsedom odborovej organizácie žalovanej od jej začiatku (18. novembra 2014), ktorá ako zástupca zamestnancov neudelila dňa 16. februára 2017 súhlas so skončením pracovného pomeru žalobcu. Súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 24Cpr/19/2017-301 z 11. októbra 2019 žalobnému návrhu vyhovel z dôvodu, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou nebolo v súlade s § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce, ako aj z dôvodu, že vytýkané skutkové okolnosti týkajúce porušenia pracovnej disciplíny uvedené vo výpovedi z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce nevyhodnotil ako závažné. Zároveň súd prvej inštancie nezistil dostatočné dôvody pre záver, že by od žalovanej nebolo možné spravodlivo žiadať, aby žalobcu ďalej zamestnávala (body 26, 31 a 32 odôvodnenia). Odvolací súd viazaný vysloveným právnym názorom dovolacieho súdu v uznesení z 24. novembra 2021 sp. zn. 4Cdo/312/2020 z titulu kasačnej záväznosti (§ 455 CSP), skonštatoval neplatnosť výpovede žalovanej danej žalobcovi z dôvodu, že nenastali účinky splnenia povinnosti žalovanej vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, keďže podľa nesporných tvrdení žiadost' žalovanej o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou neobsahovala náležitosti výpovede vyplývajúce z § 61 ods. 2 Zákonníka práce (absencia konkrétného vymedzenia výpovedného dôvodu), ako aj z dôvodu, že zástupca zamestnancov odmietol udeliť a teda neudelil súhlas so skončením pracovného pomeru žalobcu výpoveďou, ktorý je/bol členom odborovej organizácie žalovanej (body 26 až 30 odôvodnenia).

17. Vo vzťahu k namietanej vade zmatečnosti dovolateľka namietala odôvodnenie uvedené v bode 28 napadnutého rozsudku z dôvodu, že nepovažovala za pravdivé tvrdenie o nerozporovaní väd prerokovania danej výpovede, pričom poukázala na obsah svojich vyjadrení v priebehu konania. Dovolací súd posudzujúci opodstatnenosť namietanej zmatečnosti odôvodnenia uvedeného v bode 28, nezistil existenciu takejto vady. I napriek používaniu pojmov „prerokovanie a udelenie súhlasu“, v súvislosti so skúmaním splnenia hmotnoprávnej podmienky dania výpovede z pracovného pomeru zamestnávateľom žalobcovi v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, uvedené existenciu vady zmatečnosti nepredstavuje.

18. Z odôvodnení rozhodnutí súdov (odvolacieho a prvoinštančného), chápaných v ich organickej (kompletizujúcej) jednote (sp. zn. II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08), je dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil súd prvej inštancie, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnemu posúdeniu. Odôvodnenie odvolacieho súdu spĺňa náležitosti odôvodnenia vyplývajúce z ustanovení § 220 ods. 2 v spojení s § 393 ods. 2 CSP, lebo zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnenia a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami, aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Argumentácia odvolacieho

súdu je koherentná a jeho rozhodnutie konzistentné, logické a presvedčivé, premisy v ňom zvolené aj závery, ku ktorým na ich základe dospel, sú prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť. Vysporiadanie sa s uplatnenými podstatnými odvolacími námietkami, odvolacím súdom možno považovať za dostatočné aj v zmysle § 387 ods. 3 CSP.

19. Podľa názoru dovolacieho súdu dovolateľka nevytýka žiadne nedostatky v procesnom postupe odvolacieho súdu, jej nesúhlas s právnym posúdením odvolacieho súdu, nepredstavuje vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP (R 54/2012, sp. zn. 1Cdo/62/2010, 2Cdo/97/2010, 3Cdo/53/2011, 4Cdo/68/2011, 5Cdo/44/2011, 6Cdo/41/2011, 7Cdo/26/2010 a 8ECdo/170/2014). Skutočnosť, že dovolateľka má odlišný právny názor než odvolací súd, bez ďalšieho nezakladá a nedokazuje ním tvrdenú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP.

20. V zmysle judikatúry ústavného súdu o tzv. prekvapivé rozhodnutie ide predovšetkým vtedy, ak vyšší súd založí svoje rozhodnutie vo veci na iných, zásadne odlišných právnych záveroch ako nižší súd, pričom zároveň strane konania neumožní vyjadriť sa k týmto iným (odlišným) právnym záverom, teda keď strana nemá možnosť právne argumentovať, prípadne predkladať nové dôkazy, ktoré sa z hľadiska doterajších právnych záverov nižšieho súdu nejavia ako významné (II. ÚS 407/2016); m. m. o prekvapivom rozhodnutí možno hovoriť aj za situácie, keď sa aplikuje autoritatívny výklad novej právnej úpravy, ktorý nebol predvídateľný a ktorý vedie k odňatiu práva na súdnu ochranu (sp. zn. II. ÚS 570/2017).

21. V preskúmvanej veci sa o takýto prípad nejedná, lebo napadnuté rozhodnutie nevychádza z odlišných právnych záveroch, ku ktorým by mal odvolací súd dospieť pre strany spôsobom, ktorý by vykazoval znaky prekvapivosti. Dovolací súd s poukazom na zhrnutie dôvodov rozhodnutia uvedené v bode 16 odôvodnenia konštatuje, že z pripojenej žiadosti žalovanej o udelenie súhlasu k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom (v spise na č. I. 40) vyplýva, že dôvodom skončenia pracovného pomeru malo byť závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce vo vykonávaní inej zárobkovej činnosti žalobcu podľa čl. XI, ods. 3 písm. b) pracovnej zmluvy. Následne z odpovede základnej organizácie pôsobiacej u žalovanej zo 16. februára 2017 vyplýva, že súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobcom ako s predsedom základnej organizácie nebol udelený (v spise na č. I. 41). Posudzujúc dôvody namietanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, súdy nižších inštancií skonštatovali porušenie § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce, ako aj skutkové okolnosti týkajúce porušenia pracovnej disciplíny uvedené vo výpovedi z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce nevyhodnotili ako závažné. Odvolací súd potvrdením napadnutého rozhodnutia nedospel k iným dôvodom namietanej neplatnosti, preto uplatnenú námietku prekvapivosti nemožno považovať za relevantnú.

22. O arbitrárnosti (svojvôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (m. m. I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 383/06), uvedené sa však netýka danej veci. Uplatnenú námietku preto dovolací súd vzhľadom na vyššie uvedené dôvody nepovažoval za dôvodnú.

23. K namietanému hodnoteniu dôkazov odvolacím súdom dovolací súd uvádza, že nesúhlas dovolateľky s procesným postupom odvolacieho súdu, s hodnotením dôkazov nemožno považovať za porušenie jej procesných práv. Zásada voľného hodnotenia dôkazov vyplývajúca z čl. 15 Základných princípov CSP v spojení s § 191 CSP, vyplýva z ústavného princípu nezávislosti súdov (čl. 46 ústavy) a znamená, že záver, ktorý sudca urobí o vykonaných dôkazoch z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie, je vecou jeho vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu.

Hodnotenie dôkazov úvahou súdu však neznamená ľubovôľu, lebo hodnotiacia úvaha musí vždy zodpovedať zásadám formálnej logiky, musí vychádzať zo zisteného skutkového stavu veci a vykazovať funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania. Výsledky hodnotenia dôkazov sú súčasťou odôvodnenia rozhodnutia, v ktorom súd stručne, jasne a výstižne vysvetľuje, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonával ďalšie navrhnuté dôkazy a pod. Hodnotiacia úvaha súdov v danom prípade zodpovedá zásadám formálnej logiky, vychádza zo zisteného skutkového stavu veci a z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov a právnym posúdením.

24. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie (§ 442 CSP), v zmysle ktorého dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižších inštancií, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania, vrátane nesprávneho vyhodnotenia niektorého dôkazu. Dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP; v preskúmvanej veci však dovolací súd takúto vadu nezistil.

25. Z ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu vyplýva, že prípadný nedostatok riadneho odôvodnenia dovolaním napadnutého rozhodnutia, nedostatočne zistený skutkový stav alebo nesprávne právne posúdenie veci v zásade nezakladá vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP (R 24/2017). Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľka sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (I. ÚS 188/06). Odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizovateľné základné právo strany sporu na súdnu ochranu, resp. právo na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04).

26. Do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov. Neznamená ani právo na to, aby bol účastník konania úspešný, teda, aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi. Nie je porušením práva na spravodlivý proces iné hodnotenie vykonaných dôkazov, skutkových tvrdení účastníkov, ako aj iný právny názor súdu na dôvodnosť podaného nároku, resp. uplatnených námietok. Právo na súdnu ochranu nemožno stotožňovať s procesným úspechom účastníka, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania, vrátane ich dôvodov a námietok (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, I. ÚS 204/2010). Je však povinný na zákonom predpokladané a umožnené procesné úkony účastníka primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným právom (II. ÚS 675/2014, IV. ÚS 252/04, IV. ÚS 329/04, III. ÚS 32/07).

27. Rovnako Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) stabilne judikuje, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, zároveň však nevyžaduje, aby na každý argument strany bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia, ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria

A, č. 303 - B, Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, Higgins proti Francúzsku z 19. februára 1998). Z práva na spravodlivú súdnu ochranu vyplýva aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi na vykonanie dôkazov strán s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (Kraska proti Španielsku z 29. apríla 1993; m. m. II. ÚS 410/06, I. ÚS 736/2016).

28. Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd teda nezistil existenciu vady zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, preto prípustnosť a ani dôvodnosť dovolania z tohto dôvodu nie je daná.

29. 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.

30. Dovolanie prípustné podľa § 421 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).

31. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

32. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnú, ako aj o otázku procesnoprávnú (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Na to, aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti (vecnej prejednávateľnosti) dovolania, zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP. K posúdeniu dôvodnosti dovolania a teda vecnej správnosti napadnutého rozhodnutia, či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení, môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania.

33. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP má osobitný význam vzájomný vzťah medzi „právnou otázkou“ a „rozhodovacou praxou dovolacieho súdu“. Pre právnu otázku v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky a odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“ (R 83/2018).

34. Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikátúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších

súdov č. I., II. a IV. vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986 (R 71/2018).

35. Ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu je vytváraná najvyššími súdnymi autoritami, ktorú vyjadrujú predovšetkým rozhodnutia a stanoviská najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Rozhodovanie v súlade s ustálenou súdnou praxou je naplnením spravodlivého procesu, princípu rovnosti právnej istoty a legitímneho očakávania strán (čl. 2 ods.1 a 2 a čl. 3 Základných princípov CSP). Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané nepublikované rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali (sp. zn. 3Cdo/6/2017, 3Cdo/158/2017, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 6Cdo/21/2017 a 6Cdo/ 129/2017).

36. V rámci dovolacieho prieskumu skúmania prípustnosti dovolania a vymedzenia uplatneného dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 CSP, v súlade s náležitosťami vyplývajúcimi z § 432 CSP (I. ÚS 51/2020), dovolací súd po skonštatovaní prípustnosti dovolania pristúpil k meritórnemu dovolaciemu prieskumu a teda k posúdeniu namietaného nesprávneho právneho posúdenia dovolateľkou nastolených otázok. Zároveň konštatuje, že pre posúdenie namietanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce bolo podstatné posúdenie, či nastali účinky splnenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov (i); či sa ustanovenie § 74 Zákonníka práce o prerokovaní aplikuje aj na prípad skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov popri § 240 ods. 9 Zákonníka práce, alebo sa namiesto § 74 Zákonníka práce aplikuje len § 240 ods. 9 Zákonníka práce (ii); v akých prípadoch a za akých okolností (ne)možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca (iii); či sa dopúšťa zamestnanec, ktorý popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonáva inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter bez súhlasu zamestnávateľa, a tak porušuje § 83 ods. 1 Zákonníka práce, závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorá odôvodňuje uplatnenie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (iv); či možno na takéto konanie zamestnanca nahliadať rovnako, ak je zamestnanec zároveň zástupcom zamestnancov (v).

37. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

38. Podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

39. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

40. Z citovaného ustanovenia § 74 Zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Výpoveď je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Povinnosťou zamestnávateľa je vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t. j. neplatnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru). Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany sa neviažu len na taxatívnu vymedzeniu dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 a § 68 Zákonníka práce, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Účasť zástupcov zamestnancov je rozdielna v závislosti od toho, či je daná výpoveď zamestnávateľa alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov, kedy sa vyžaduje predchádzajúci súhlas v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce alebo „radovému“ zamestnancovi, kedy sa vyžaduje výlučne prerokovanie v zmysle § 74 Zákonníka práce. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou ich platnosti. Zákonník práce z pohľadu formálnych náležitostí upravuje len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú formu. Za prerokovanie v zmysle § 237 ods. 1 Zákonníka práce sa považuje výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Keďže Zákonník práce formu prerokovania neupravuje, možno sa domnievať, že je prípustné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudí pochybnosť o tom, že k prerokovaniu došlo. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 638 s., 743 až 744 s.).

41. Z ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyplýva, že v otázke posúdenia účinkov splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce je judikatúra konštantná, spočívajúca na názore, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce (rozsudok najvyššieho súdu z 28. septembra 2006 sp. zn. 1Cdo/72/2006 publikovaný v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 47/2007).

42. Z rozsudku najvyššieho súdu z 3. apríla 2014 sp. zn. 3MCdo/14/2013 vyplýva, že s požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná.

43. Z uznesenia najvyššieho súdu z 19. júna 2019 sp. zn. 8Cdo/92/2018, na ktoré dovolateľka poukázala vyplýva, že „ustálená právna prax dospela k záveru, že výsledok prerokovania výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zástupcov zamestnancov, ako aj ich prípadný nesúhlas s dôvodmi alebo s inými okolnosťami jednostranného skončenia pracovného pomeru, nemá žiadnu právnu relevanciu vo vzťahu k platnosti, ani účinnosti výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce nebráni

zamestnávateľovi platne skončiť pracovný pomer jednostranným právnym úkonom, aj keď zástupca zamestnancov neudelil kladný súhlas k uvedenému skončeniu pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nemusia dokonca k zamýšľanej výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru zaujať ani žiadne stanovisko. Právo veci rozhodnúť má výlučne zamestnávateľ. Ak zamestnanci nevyužijú svoje právo a nezaložia odborovú organizáciu, ani si nezvolia zamestnaneckú radu, resp. zamestnaneckého dôverníka, zamestnávateľ je oprávnený dať výpoveď zamestnancovi alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov (R 45/1972, sp. zn. 1Cdo/72/2006, 5Cdo/255/2008). Naostatok Zákonník práce vo svojom ustanovení § 74, posledná veta ustanovuje zákonnú domnienku, že ak v lehotách ním ustanovených k prerokovaniu nedôjde, platí že k prerokovaniu došlo“.

44. Dovolaťka okrem uvedeného rozhodnutia v súvislosti s namietaným odklonom od ustálenej rozhodovacej praxe uviedla rozhodnutia sp. zn. 3Cdo/127/2005, 5Cdo/86/1999, 5Cdo/15/1999, 5Cdo/17/2008.

45. V rozhodnutí z 29. júna 2006 sp. zn. 3Cdo/127/2005 najvyšší súd posudzoval otázku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a výkladu § 74 Zákonníka práce; nie však otázku aplikácie § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Rozhodnutia vo veciach sp. zn. 5Cdo/86/1999, 5Cdo/15/1999 a 5Cdo/17/2008 nesúviseli s predmetom sporu, ani s riešením nastolených právnych otázok v danej veci. Závery z nich vyplývajúce neboli preto použiteľné, lebo sa týkali odlišných skutkových okolností (určenie neplatnosti právneho úkonu o prevode nehnuteľností, vyrovnanie dedičských podielov, žaloba o plnenie).

46. Pri posudzovaní právnej otázky či nastali účinky splnenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov (i); či sa ustanovenie § 74 Zákonníka práce o prerokovaní aplikuje aj na prípad skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov popri § 240 ods. 9 Zákonníka práce, alebo sa namiesto § 74 Zákonníka práce aplikuje len § 240 ods. 9 Zákonníka práce (ii); dovolací súd uvádza, že vo vzťahu zamestnancovi, ktorý je členom odborovej organizácie, pôsobiacej u žalovanej, bolo potrebné postupovať v súlade s § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Účasť zástupcov zamestnancov je rozdielna v závislosti od toho, či je daná výpoveď zamestnávateľa alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov, kedy sa vyžaduje predchádzajúci súhlas v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce alebo „radovému“ zamestnancovi, kedy sa vyžaduje výlučne prerokovanie v zmysle § 74 Zákonníka práce. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou ich platnosti.

47. Z ustáleného skutkového stavu je nepochybné, že v súvislosti s prerokovaním výpovede z pracovného pomeru proti členovi príslušnej odborovej organizácie, ustanovenie § 74 Zákonníka práce nie je použiteľné. Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa požiadať o udelenie súhlasu zástupcov zamestnancov zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce nenastali z dôvodu, že odborová organizácia súhlas s jednostranným skončením pracovného pomeru žalobcovi ako členovi príslušného odborového orgánu, jeho predsedovi, zo strany žalovanej neudelila, ako aj z dôvodu, že žiadosť o udelenie súhlasu k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou neobsahovala náležité vymedzenie konkrétneho výpovedného dôvodu v súlade s § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

48. Zákonník práce neupravuje žiadnu priamu alebo nepriamu zákonnú väzbu medzi § 74 Zákonníka práce a § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Účelom prerokovania skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce je zabezpečiť ochranu zamestnanca pred skončením pracovného pomeru získaním

relevantných skutočností, ktoré vedú k úmyslu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Účelom získania súhlasu v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce je zabezpečiť vyššiu ochranu zamestnanca pred konaniami zamestnávateľa, ktoré môžu byť motivované jeho činnosťou u zástupcov zamestnancov a vedúce k skončeniu pracovného pomeru. Dovolací súd súhlasí s prezentovaným názorom dovolateľky spočívajúcim v tom, že ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce má vo vzťahu § 74 Zákonníka práce postavenie *les specialis*. Výžiadanie súhlasu v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce v prípade zamestnanca, ktorý je členom príslušnej odborovej organizácie alebo zástupcom zamestnancov, sa za súhlas subsumuje aj „nekonanie“ zástupcov zamestnancov v lehote 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Potreba dodatočného uplatnenia prerokovania výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce by bola nadbytočná, lebo zvýšená ochrana zamestnanca je garantovaná postupom v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce. I napriek rovnakému účelu týchto pracovnoprávných inštitútov, ktorým je ochrana zamestnancov, ich odlišnosť spočíva v právnych následkoch. V prípade § 74 Zákonníka práce ide o absolútnu neplatnosť, keďže sa v ňom uvádza doložka neplatnosti (veta prvá § 74 Zákonníka práce). Naopak ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce predpokladá uplatnenie relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá môže byť predmetom posudzovania v súdnom konaní, ak súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí splnenie ostatných podmienok výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru a že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

49. Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd konštatuje, že posúdenie nesplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru vyplývajúcej z § 240 ods. 9 Zákonníka bolo vecne správne a napadnutým rozhodnutím nedošlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v otázke posúdenia, či nastali účinky splnenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, preto dovolanie v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP nie je dôvodné.

50. V súvislosti s ďalšou otázkou v akých prípadoch a za akých okolností (ne)možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca (iii), dovolateľka poukázala na rozhodnutie najvyššieho súdu z 25. februára 2016 sp. zn. 3Cdo/289/2013, v ktorom mala byť riešená otázka posúdenia konkurenčného charakteru inej zárobkovej činnosti zamestnanca ako zástupcu zamestnancov. Z obsahu odôvodnenia uvedeného rozhodnutia však dovolací súd zistil, že dovolanie bolo odmietnuté ako neprípustné v súlade s § 243b ods. 5 v spojení s § 218 ods. 1 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku (zákona č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov, ďalej len „OSP“), preto nedošlo k právnomu posúdeniu uvedenej otázky dovolacím súdom.

51. Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

52. Z citovaného ustanovenia teda vyplýva, že Zákonník práce zakotvuje kompetenciu príslušného súdu zistiť, či od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával za predpokladu, že sú splnené ostatné podmienky výpovede, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

53. Najvyšší súd v uznesení z 21. decembra 2015 sp. zn. 6Cdo/273/2013, ktoré bolo zverejnené v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 78/2016 judikoval právnu vetu v znení: „Súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov neskúma z

vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce).

54. Podľa § 150 ods. 1 a 2 CSP strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu. Na zistenie podstatných a rozhodujúcich skutočností môže súd strany požiadať o ďalšie skutkové tvrdenia.

55. V sporovom konaní je súd limitovaný skutkovými tvrdeniami strán sporu, ktoré konanie sa riadi zásadou formálnej pravdy. Ustanovenie § 150 CSP zakotvuje jednu zo základných procesných povinností strán a to povinnosť tvrdiť. Schopnosť strany uniesť bremeno tvrdenia spolu s dôkazným bremenom je predpokladom pre úspech v spore. Nesplnenie povinnosti relevantne tvrdiť (t. j. uviesť tvrdenia z hľadiska ich kvality pravdivé, úplné, podstatné a rozhodujúce) má pre stranu sporu procesnoprávnu sankciu, ktorá sa prejaví v meritórnom rozhodnutí vo veci samej. Posúdenie otázky, ktorá strana sporu je povinná tvrdiť a aký obsah je obsah jej povinnosti tvrdiť, teda kto a aké tvrdenia má uviesť, sa odvíja od hmotného práva. Povinnosť tvrdiť podstatné a rozhodujúce skutočnosti relevantné z hľadiska hmotného práva zaťažuje toho, kto má charakter procesného bremena tvrdiť, ale aj toho, kto má procesnú povinnosť poprieť tvrdenia protistrany (§ 151 CSP).

56. Zhodnotením relevantných skutkových okolností v preskúmvanej veci, ktorými je dovolací súd viazaný (§ 442 CSP) dospel teda k záveru, že dovolateľka nedôvodne namietala nesprávne právne posúdenie otázky, či od žalovanej možno spravodlivo, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Vo vzťahu k uvedenej otázke súdy nižších inštancií na základe výsledkov vykonaného dokazovania ustálili, že neboli zistené dostatočné dôvody pre záver, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Poukazujúc na obsah výpovede generálneho riaditeľa žalovanej súd prvej inštancie skonštatoval, že argumentácia žalovanej, že žalobca mal byť vzorom pre ostatných zamestnancov sa nedala prijať. Úlohou odborov je hájiť a presadzovať záujmy zamestnancov, nie zamestnávateľa. Žalovaná neuviedla žiadne konkrétne tvrdenie, že by informovala odborovú organizáciu o tom, že sa bude končiť spolupráca so zákazníkom TESCO a dôjde k zrušeniu strediska 721 Beckov, a najmä že by žalobca neprípustne zneužil tieto informácie vo svoj prospech a na škodu žalovanej. Iba skutočnosť, že žalobca druhú pracovnú zmluvu uzavrel už dňa 30. novembra 2016 neznamená, že ho žalovaná o ukončení spolupráce so zákazníkom TESCO informovala. Navyše zohľadnil aj okolnosti spojené s ukončením prevádzky žalovanej, ktoré boli predmetom kontroly inšpektorátu práce. S prihliadnutím na záver inšpektorov, že žalovaná od januára 2017 znemožnila vodičom vstup na miesto výkonu práce, nevytvorila im podmienky na plnenie pracovných úloh a žalovaná nepreukázala, že sa s kontrolovanými vodičmi dohodla na zmene miesta výkonu práce, súd prvej inštancie dospel k záveru, že od žalovanej možno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Predovšetkým zohľadnil rozdielny postup žalovanej voči jednotlivým zamestnancom, s ktorými sa dohodol na zmene miesta výkonu práce alebo na skončení pracovného pomeru ako voči žalobcovi samotnému. Nadväzujúc na uvedené odvolací súd zdôraznil, že ak chcela žalovaná v spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danej žalobcovi (ktorý je členom odborového orgánu) a teda dosiahnuť platnosť ňou urobeného neplatného právneho úkonu, bola povinná tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Stotožnil sa so závermi súdu prvej inštancie, ktorý ani po doplnení dokazovania nezistil, že od žalovanej nie je spravodlivé požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávala. I napriek množstvu dôvodov týkajúcich danej výpovede, neuviedla však presvedčivé a konkrétne dôvody, pre ktoré by nebolo možné od nej spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu.

57. Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd poznamenáva, že dovolaním sa nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Záver, či sú dané okolnosti, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby takéto zamestnanca naďalej zamestnával, závisí v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu, avšak v závislosti od dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ jednostranne rozviazať pracovný pomer. V danom prípade bolo povinnosťou žalovanej nielen tvrdiť, ale aj preukázať existenciu skutočností, pre

ktoré nie je možné spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával. Podľa názoru dovolacieho súdu ani tvrdený konkurenčný charakter spoločnosti ESA LOGISTIKA, s. r. o. , u ktorej žalobca uzavrel pracovný pomer, nepredstavuje relevantný dôvod pre splnenie podmienky vyplývajúcej z § 240 ods. 10 Zákonníka práce. Navyše z rozhodnutia Inšpektorátu práce Trenčín č. k. 159/2017/2.1/G IPTN/KAHIP/ROZ/ z 29. septembra 2017 okrem iného vyplýva, že žalovanej bola uložená pokuta z dôvodu porušenia povinnosti v zmysle 142 ods. 3 Zákonníka práce spočívajúce v neposkytnutí zamestnancom náhrady mzdy v sume ich priemerného zárobku pre prekážky na strane zamestnávateľa, ktoré rozhodnutie bolo rozhodnutím Národného inšpektorátu práce ako odvolacieho orgánu č. PO/BEZ/2017/6172 O-826/2017 z 18. januára 2018 potvrdené a odvolanie žalovanej odmietnuté. Neunesenie dôkazného bremena žalovanou v spore je výsledkom meritórneho rozhodnutia v jej neprospech.

58. Vo vzťahu k posledným otázkam, či sa dopúšťa zamestnanec, ktorý popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonáva inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter bez súhlasu zamestnávateľa, a tak porušuje § 83 ods. 1 Zákonníka práce, závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorá odôvodňuje uplatnenie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (iv); či možno na takéto konanie zamestnanca nahliadať rovnako, ak je zamestnanec zároveň zástupcom zamestnancov (v), vymedzeným ako otázkam, ktoré neboli dosiaľ vyriešené rozhodovacou praxou dovolacieho súdu, dovolací súd uvádza, že uvedené otázky majú povahu len akademickú, ktorých vyriešenie by nepredstavovalo vyhovieť dovolaniu a tým rozhodnutie vo veci samej v prospech žalovanej. V kontexte uvedeného preto dovolací súd nepovažoval vymedzený dovolací dôvod vo vzťahu k otázkam (iv) a (v) v súlade s náležitosťami vyplývajúcimi z § 431 až § 435 CSP, preto prípustnosť dovolania vo vzťahu k týmto otázkam nie je daná (§ 447 písm. f) CSP).

59. Na základe uvedených dôvodov dovolací súd dovolanie žalovanej zamietol ako nedôvodné v súlade s § 448 CSP.

60. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v súlade s § 453 ods.1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a zásadou úspechu žalobcu v dovolacom konaní, ktorému priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej v plnom rozsahu v súlade s § 255 ods. 1 CSP. O výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

61. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.