

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU SO ZÁSTUPCAMI ZAMESTNANCOV V KONTEXTE SPRAVODLIVEJ POŽIADAVKY ICH ĎALŠIEHO ZAMESTNÁVANIA

LUCIA MERTL

Abstract: **Termination of Employment with an Employee Representative Bodies
in the Context of the Just Demand for Further Employment**

The presented paper focuses mainly on the content and limits of the concept of the so-called “just demand for further employment of an employee representative”, primarily through an analysis of relevant court decisions, with a particular focus on assessing the proportionality between the protection of employee representatives and the legitimate interests of the employer. Particular attention is devoted to identifying the conceptual threshold beyond which the obligation to maintain the employment relationship – despite opposition from the employee representatives – can no longer be regarded as fair. The main objective of the paper is to explore where the notional boundary lies – beyond which it cannot be justly expected to employ such employee any further.

Keywords: employee representatives; just demand for further employment; trade union; termination of employment relationship; invalidity

Kľúčové slová: zástupcovia zamestnancov; spravodlivá požiadavka ďalšieho zamestnávania; odborová organizácia; skončenie pracovného pomeru; neplatnosť

DOI: 10.14712/23366478.2025.673

ÚVOD

V prípade, že u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov,¹ títo zohrávajú významnú úlohu pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Miera účasti zástupcov zamestnancov sa líši v závislosti od toho, či je daná výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru radovému zamestnancovi,² alebo zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov. Právna úprava ochrany

¹ Za zástupcu zamestnancov sa pre účely tohto príspevku bude v súlade s 11a ods. 1 Zákonníka práce v spojení s ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce považovať člen odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady a zamestnanecký dôverník.

² Za radového zamestnanca sa pre účely tohto príspevku považuje osoba iná ako člen odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady a zamestnanecký dôverník, ktorí sú osobitne chránení.

zástupcov zamestnancov zakotvená v Zákonníku práce predstavuje kľúčový prostriedok pracovnoprávnej ochrany, ktorej účelom je garantovať, aby títo funkcionári mohli nerušené a efektívne vykonávať svoju funkciu pri zastupovaní záujmov zamestnancov voči zamestnávateľovi.

Ústrednou témou tohto príspevku je posúdenie otázky tzv. „spravodlivej požiadavky“ okrem iného aj v kontexte recentného rozsudku Najvyššieho súdu SR.³ Cieľom tohto príspevku nie je polemizovať s názormi a závermi Najvyššieho súdu SR vyslovenými v tomto rozhodnutí, ale analyzovať jednotlivé aspekty jednostranného skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov a poukázať na niektoré výkladové a praktické problémy takéhoto skončenia.

Analýzou právnej úpravy a rozhodnutí súdov, predovšetkým najvyšších súdnych autorít, sa pokúsime najmä stanoviť obsah pojmu tzv. spravodlivej požiadavky ďalšieho zamestnávania.

V nadväznosti na uvedené koncipujeme nasledovnú hypotézu: „*Nesprávna a nejednotná interpretácia spravodlivej požiadavky ďalšieho zamestnávania zástupcu zamestnancov znižuje predvídateľnosť súdnych rozhodnutí a porušuje princíp právnej istoty.*“

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU SO ZÁSTUPCOM ZAMESTNANCOV

Na jednostranné úkony smerujúce k skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, ktorými sú výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru, sa vzťahuje podmienka predchádzajúceho súhlasu takýchto zástupcov zamestnancov. Požiadavku udelenia súhlasu možno považovať za vyššiu formu spolupôsobenia odborovej organizácie pri skončení pracovného pomeru, ktorá nahrádza prerokovanie.⁴

Ochrana zástupcov zamestnancov je garantovaná ustanovením § 240 ods. 9 Zákonníka práce,⁵ ktorého primárnym účelom je poskytnúť tejto kategórii zamestnancov zvýšenú ochranu pred represívnym konaním zamestnávateľa, ktoré môže byť motivované výkonom ich funkcie alebo kompetencií. Nejedná sa však o absolútnu alebo neobmedzenú ochranu pred skončením pracovného pomeru z akéhokoľvek dôvodu.

V prípade, že zástupcovia zamestnancov odmietnu udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. S poukazom na

³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 29. 5. 2024, sp. zn. 8CdoPr/1/2024.

⁴ Napr. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 29. 5. 2024, sp. zn. 8CdoPr/1/2024: „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 *lex specialis*.“

⁵ Ochrana zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru v Českej republike je garantovaná ustanovením § 61 ods. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platnom znení.

ustanovenie § 240 ods. 10 Zákonníka práce⁶ sa jedná o relatívnu neplatnosť, nakoľko takéto neplatné skončenie pracovného pomeru môže byť následne predmetom posudzovania súdom v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pričom ak súd zistí, že ostatné podmienky skončenia pracovného pomeru sú splnené a že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával, je skončenie pracovného pomeru platné. Posúdenie, či od zamestnávateľa (ne)možno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie prináleží výlučne súdu, a teda súd v jednotlivom prípade sám podľa svojej vlastnej úvahy vymedzuje hypotézu tejto relatívne neurčitej (abstraktnej) právnej normy z neobmedzeného okruhu okolností.

K ŽIADOSTI ZAMESTNÁVATEĽA O UDELENIE SÚHLASU S JEDNOSTRANNÝM SKONČENÍM PRACOVNÉHO POMERU

Zákonník práce v žiadnom svojom ustanovení neustanovuje náležitosti žiadosti o udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov a ani jej formu. Zamestnávateľ je povinný obrátiť sa na zástupcov zamestnancov vopred, t.j. pred tým, ako pristúpi k skončeniu pracovného pomeru. Zákon rovnako tak nekladie žiadne podmienky na odpoveď zástupcov zamestnancov s výnimkou podmienky na formu neudelenia súhlasu, ktorá musí byť písomná.⁷ Súhlasné alebo nesúhlasné stanovisko zástupcovia zamestnancov nemusia vôbec odôvodňovať.⁸

Určité vymedzenie náležitosti žiadosti o udelenie súhlasu možno nájsť v súdnych rozhodnutiach, pričom v tejto súvislosti poukazujeme na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020, v ktorom Najvyšší súd ČR uzavrel, že zmysel a účel zákona je naplnený aj vtedy, ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu len o vyjadrenie k výpovedi (nie predchádzajúci súhlas) a odborová organizácia na túto žiadosť odpovie, že s týmto návrhom nesúhlasí. Zvýšená ochrana zástupcu zamestnancov je v tomto prípade zabezpečená tým, že odborová organizácia dostala možnosť sa vyjadriť k zamýšľanému prepusteniu konkrétnych zamestnancov; Zmysel a účel zákona⁹ nevyžaduje, aby výpoveď bola neplatná len preto, že zamestnávateľ namiesto predchádzajúceho súhlasu požiadal odborovú organizáciu o vyjadrenie k výpovedi.

Forme a obsahu žiadosti o udelenie súhlasu sa Najvyšší súd ČR venoval aj v ďalšom rozhodnutí,¹⁰ pričom uzavrel, že zamestnávateľ nie je povinný v žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu uviesť výpovedný dôvod a ani nijak bližšie zdôvodňovať, prečo k výpovedi hodlá pristúpiť, pričom zamestnávateľ nie je ani povinný zdôvodňovať, prečo od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával.

⁶ § 61 ods. 4 českého Zákonníka práce.

⁷ Podľa ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce, druhá veta: „*Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.*“

⁸ BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 420.

⁹ § 61 ods. 2 českého Zákonníka práce.

¹⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022.

Sme toho názoru, že ak by aj žiadosť zamestnávateľa obsahovala nedostatky, prípadne formálne chyby (napríklad by bola formulovaná ako žiadosť o prerokovanie a nie žiadosť o udelenie súhlasu) a zástupcovia zamestnancov by písomne oznámili zamestnávateľovi, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasia, výpoveď nemožno považovať za neplatnú pre nesplnenie podmienky výpovede spočívajúcej v nedostatkoch žiadosti zamestnávateľa. Tento názor formulujeme nielen s ohľadom na účel predmetnej právnej normy, ktorým je najmä dať možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru, ale aj s poukazom na závery Najvyššieho súdu ČR uvádzané vyššie. Za nesprávny je však potrebné považovať postup, ak by žiadosť zamestnávateľa absentovala celkom.¹¹ Odborná verejnosť tiež zastáva názor, že pokiaľ dôvod jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nekorešponduje s dôvodom uvedeným v žiadosti o udelenie súhlasu, je potrebné na takýto úkon nazerať tak, že zamestnávateľ vôbec nepožiadala zástupcov zamestnancov o udelenie súhlasu.¹²

K NUTNOSTI PREUKAZOVAŤ DODATOČNÉ DÔVODY SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

V odbornej literatúre (najmä slovenskej) a niektorých súdnych rozhodnutiach sa možno stretnúť s názorom, že v prípade, že zástupcovia zamestnancov neudelia súhlas so skončením pracovného pomeru podľa ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce, pre platné skončenie pracovného pomeru nebude postačovať existencia jedného dôvodu, ktorý je rozhodujúcou skutočnosťou, pre ktorú sa zamestnávateľ rozhodol skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ale v tomto prípade sa uplatní ešte vyššia právna ochrana člena zástupcu zamestnancov, pretože zamestnávateľ bude musieť preukazovať aj iné (ďalšie) dôvody, ktoré u zamestnanca nastali v dôsledku jeho konania a pre ktoré nemožno od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnanca aj ďalej zamestnával (zjednodušene uvedené, pre skončenie pracovného pomeru u radového zamestnanca postačuje jedno porušenie pracovnej disciplíny, u zástupcu zamestnancov, ak by sa dopustil rovnakého či podobného porušenia, sú potrebné ešte ďalšie porušenia pracovnej disciplíny, ktorými sa akoby odôvodní postup, že sa vôbec uvažuje o skončení pracovného pomeru).¹³ Závery odbornej literatúry sa opierajú najmä o rozhodnutia najvyšších súdnych autorít, a to tak v Českej republike, ako aj v Slovenskej republike. Jedná sa konkrétne o rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, a zároveň uznesenie Najvyššieho súdu SR z 21. 12. 2015, sp. zn. 6Cdo/273/2013.

Analýzou predmetných rozhodnutí sa pokúsime dospieť k záveru, či sú názory vyjadrené v týchto rozhodnutiach všeobecne aplikovateľné na jednostranné skončenie

¹¹ Porovnaj napr. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022, bod 28.

¹² Napr. BĚLINA – DRÁPAL a kol., c. d.

¹³ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání: komentár. Zv. II.* 2. dopl. a repr. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2023, s. 1087.

pracovného pomeru z akéhokoľvek dôvodu, alebo či je možné tieto závery aplikovať len v určitých prípadoch.

V právnej veci vedenej pod sp. zn. 21 Cdo 1539/2008 bolo predmetom konania určenie neplatnosti výpovede podanej zamestnankyni pracujúcej na pozícii účtovník, ktorá bola zároveň členkou príslušného odborového orgánu. Dôvodom výpovede bola nadbytočnosť. Zamestnávateľ zamestnankyni ponúkol pracovné miesto obsluhy pásu, ktoré zamestnankyňa zo zdravotných dôvodov odmietla. Odborová organizácia súhlas so skončením pracovného pomeru neudelila. Súd prvého stupňa určil, že výpoveď je neplatná. Na základe odvolania podaného zamestnávateľom bola žaloba súdom druhého stupňa zamietnutá s odôvodnením, že bude pravidlom, že v prípade výpovedného dôvodu tzv. nadbytočnosti (automaticky, bez ďalšieho) nebude možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca, pretože opačný záver by viedol k takému následku, že zamestnávateľ by nebol oprávnený vykonávať organizačné zmeny, pokiaľ by ich následkom bola nadbytočnosť zamestnancov, ktorí sú zároveň členmi odborového orgánu. Voči rozhodnutiu odvolacieho súdu žalobkyňa podala dovolanie.

Najvyšší súd ČR ako súd dovolací uzavrel, že ak dá zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi aj napriek tomu, že príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas s týmto skončením, súd je v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru povinný skúmať všetky hmotnoprávne podmienky (tak formálne, ako aj materiálne) takéhoto skončenia, a to vrátane toho, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Dovolací súd dodal, že pre posúdenie otázky či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával zamestnanca, ktorý je osobitne chránený, ak je dôvodom výpovede nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu organizačných zmien, sú rozhodujúce konkrétne okolnosti, za ktorých došlo k organizačnej zmene u zamestnávateľa, ktorá má za následok nadbytočnosť zamestnanca, pričom sa prihliada aj na postavenie zamestnanca (napr. s ohľadom na jeho osobné, rodinné a majetkové pomery). S poukazom na použitú formuláciu „ak je dôvodom výpovede nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu organizačných zmien“ sa domnievame, že závery tohto rozhodnutia nie sú všeobecne aplikovateľné na všetky prípady skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ale len na prípady, v ktorých bolo dôvodom skončenia pracovného pomeru nadbytočnosť zamestnanca, prípadne organizačné zmeny všeobecne. Takýto záver odvodzujeme aj z účelu právnej normy, ktorým je ochrana zástupcov zamestnancov pred konaním zamestnávateľa, ktoré by bolo motivované funkciou alebo činnosťou takejto osoby, a nie pred skončením právneho pomeru z akéhokoľvek dôvodu.

V právnej veci vedenej pod sp. zn. 6Cdo/273/2013 Najvyšší súd SR riešil obdobnú vec. Podanou žalobou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa argumentovala tým, že jej žalovaný neponúkol vhodnú prácu, hoci takúto mal, že ako predsedníčke Výboru OZO (odborovej základnej organizácie) zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas s výpoveďou a že organizačná zmena nebola odsúhlasená zriaďovateľom žalovaného. Súd prvého stupňa rozhodol, že podaná výpoveď je neplatná z dôvodu absencie rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene, nesúhlasu zástupcu

zamestnancov s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce¹⁴ a nesplnenia ponukovej povinnosti inej vhodnej práce. Krajský súd na základe v poradí tretieho odvolania rozhodol tak, že žalobu zamietol. Najvyšší súd SR, ktorý rozhodoval o dovolaní žalobkyne rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, pričom uviedol, že výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, ak inak jej podmienky budú splnené, bude neplatná pre nesúhlas zástupcu zamestnancov, a len ak budú zistené skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, bude výpoveď považovaná za platnú. Dovolací súd vytkol zamestnávateľovi ako žalovanému, že v konaní žiadne takéto konkrétne skutočnosti vyplývajúce z hmotného práva netvrdil, a teda ani nepreukazoval a urobil tak až na výzvu súdu teda po uplynutí takmer troch rokov od začatia konania. Tým došlo podľa názoru dovolacieho súdu k porušeniu procesného práva žalobkyne na zachovanie zásad rovnosti účastníkov konania a nestrannosti súdu. Nad rámec uvedeného, zamestnávateľ sa následne na súde bránil tvrdením o údajnom porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou, ktoré malo byť spáchané pred piatimi rokmi, pričom v období takéhoto údajného porušenia pracovnej disciplíny neboli voči žalobkyňi vyvozené žiadne dôsledky z tvrdeného porušenia pracovnej disciplíny.

Sme toho názoru, že neexistuje žiadny dôvod, aby vyššie uvedené závery najvyšších súdnych autorít platili paušálne na všetky prípady, v ktorých sa zamestnávateľ rozhodne pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov aj napriek nesúhlasu príslušného orgánu.

Analýzou predmetných súdnych rozhodnutí možno dospieť k záveru, že dovolacie súdy prijali takéto závery výlučne v prípadoch skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov z dôvodu nadbytočnosti. Organizačné zmeny sú často považované za účelové, a preto je správne, ak súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien podrobne skúma, čo viedlo zamestnávateľa práve k výberu osoby, ktorá pôsobí ako zástupca zamestnancov u zamestnávateľa.

Najvyšší súd SR v predmetnom rozhodnutí judikoval nasledovnú právnu vetu, ktorá bola zverejnená aj v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 78/2016: „*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)*.“¹⁵

V prostredí Slovenskej republiky sa prioritne akceptuje ako forma precedensu judikát vo forme publikovanej právnej vety. Táto veta vychádza z konkrétneho rozhodnutia najvyššieho súdu, pričom jeho výber, následná abstrakcia a znenie právnej vety podliehajú určitému procesu. Publikovaná právna veta sa stáva právnou normou veľmi podobnou právnemu predpisu.¹⁶

¹⁴ V súčasnosti § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

¹⁵ K tomu napr. Nález Ústavného súdu SR č. k. I. ÚS 115/2020 zo 6. 10. 2020: „*Ustálená prax musí byť zrejme nielen dovnútra (že o nej vie najvyšší súd, príp. sporové strany), ale aj navonok (vo vzťahu k verejnosti). Ak nastane situácia, že najvyšší súd považuje určitý právny názor za ustálený, je vhodné, aby ho publikoval v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky.*“

¹⁶ MORAVČÍKOVÁ, A. Judikatúra a pojem ustálená rozhodovacia prax. *Bulletin slovenskej advokácie*. 2016, roč. 22, č. 11, s. 28.

S právnou vetou¹⁷ ako takou možno súhlasiť. Ak chce zamestnávateľ zvrátiť neplatnosť výpovede podanej zástupcovi zamestnancov, zaťažuje ho bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno, prečo od neho nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie. Zamestnávateľ, ktorý sa domáha uplatnenia výnimky musí teda nielen tvrdiť, ale aj preukazovať tvrdenia, prečo od neho nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie. Zároveň, takto musí konať včas a z vlastnej iniciatívy, nie až na výzvu súdu.

S čím však nemožno súhlasiť je záver, že zamestnávateľ je v každom jednotlivom prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru bez súhlasu zástupcov zamestnancov povinný preukazovať iné dôvody ako tie, ktoré ho viedli k skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov.

Publikovaná právna veta nesmie byť interpretovaná a aplikovaná tak, aby zamestnávateľ a pod hrozbou straty v spore nútila do uvádzania a preukazovania ďalších dôvodov, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie v prípade, v ktorom uplatnil výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru napríklad z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Nevidíme dôvod, prečo by v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny nepostačoval aj len jeden dôvod, a to ten, ktorý viedol zamestnávateľa k uplatneniu takéhoto jednostranného skončenia.

Pri prijatí organizačnej zmeny má zamestnávateľ spravidla na výber, s ktorým zamestnancom skončí pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti. Preto, ak si zamestnávateľ vyberie zamestnanca, ktorý je zároveň zástupcom zamestnancov, bude potrebné skúmať, či takéto jeho konanie nebolo účelové a či nebolo motivované výkonom funkcie takéhoto zamestnanca. V tomto prípade bude potrebné skúmať, ako dlho trval pracovný pomer dotknutého zamestnanca, ako si plnil pracovné povinnosti, aké sú jeho rodinné a majetkové pomery a tiež, koľko osôb pracovalo na „zrušenej“ pracovnej pozícii, a teda prichádzalo teoreticky do úvahy.

Vyššie uvádzané závery dovolacích súdov teda možno aplikovať len vo veciach, ktorých skutkové okolnosti sú dostatočne podobné (vykonanie organizačných zmien a následná výpoveď zástupcovi zamestnancov z tohto dôvodu) a nie v akejkoľvek veci. Navyše, právna veta publikovaná v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 78/2016 nepojednáva o potrebe preukazovať ďalšie dôvody nad rámec výpovedného dôvodu, ale len judikuje, že okolnosti, pre ktoré nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie musí tvrdiť a preukazovať zamestnávateľ, nakoľko je vecou strán sporu, aby tvrdili a preukazovali skutočnosti potrebné pre rozhodnutie. Súd môže mať o prejednávanej veci len taký obraz, ktorý vyplynul z vykonaného dokazovania (zásada formálnej pravdy v civilnom sporovom konaní).

K podobnému záveru sa prikláňa aj prof. Švec, ktorý uvádza, že takýto názor zvyšhodňuje zástupcov zamestnancov v porovnaní s ostatnými zamestnancami bez objektívneho dôvodu. Súd by sa pri skúmaní mal zamerať skôr na to, či skončenie pracovného pomeru nebolo účelové, realizované ako „pomsta“ zástupcovi zamestnancov za jeho činnosť súvisiacu s jeho funkciou.¹⁸

¹⁷ Právna veta zverejnená aj v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 78/2016.

¹⁸ ŠVEC – TOMAN, c. d., s. 1087.

Ako už bolo vyššie uvedené, ustanovenie § 240 ods. 10 Zákonníka práce predstavuje relatívne abstraktnú právnu normu, ktorá poskytuje orgánu aplikujúcemu právo široký priestor pre výklad a úvahu. Práve pri aplikácii takto neurčitej právnej normy je nevyhnutné dôkladne zvážiť, či určitý judikát je v danej veci vôbec relevantný a aplikovateľný. Ak súd nekriticky aplikuje právnu vetu, alebo výňatok z rozhodnutia v prípade, ktorého skutkové okolnosti nie sú dostatočne podobné, takáto aplikácia spravidla nebude opodstatnená a správna.

K SPRAVODLIVEJ POŽIADAVKE ĎALŠIEHO ZAMESTNÁVANIA ZÁSTUPCU ZAMESTNANCOV V KONTEXTE ROZSUDKU NAJvyššieho súdu SR

Napriek tomu, že cieľom tohto príspevku nie je detailná analýza Rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 8CdoPr/1/2024, vzhľadom na snahu poskytnúť rámcové zhodnotenie jednotlivých aspektov skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, považujeme za nevyhnutné uviesť aspoň stručné zhrnutie skutkového stavu.

V uvedenej právnej veci sa jednalo o skončenie pracovného pomeru s predsedom odborovej organizácie z dôvodu, že predseda odborovej organizácie popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere začal vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá mala k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, a to bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa, čím porušil ustanovenie § 83 Zákonníka práce.¹⁹

Predseda odborovej organizácie uzavrel pracovnú zmluvu s konkurenčnou spoločnosťou a zaviazal sa pre ňu vykonávať prácu na rovnakej pozícii, pričom o udelenie súhlasu s výkonom takejto činnosti nikdy nepožiadaval. Zamestnávateľ zamestnanca opakovane písomne vyzval na skončenie pracovného pomeru a upozornil ho na možnosť skončenia pracovného pomeru, čo predseda odborovej organizácie neuposlúchol a ďalej pokračoval vo výkone práce pre konkurenčného zamestnávateľa.

Nad rámec uvedeného predseda odborovej organizácie v rozhodnom období nevykonával prácu u zamestnávateľa, u ktorého pôsobila odborová organizácia, ktorej bol predsedom. Nakoľko predseda odborovej organizácie takýto pracovný pomer neskončil ani napriek opakovaným písomným výzvam zamestnávateľa, zamestnávateľ písomne požiadal odborovú organizáciu o udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru, ktorá udelenie súhlasu písomne odmietla.

Predseda odborovej organizácie výpoveď napadol na súde, nakoľko túto považoval za neplatnú z viacerých dôvodov špecifikovaných v žalobe, pričom okrem iného namietal, že žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru neobsahovala náležitosti podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce;

¹⁹ § 83 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.“

žalobca namietal, že bolo povinnosťou zamestnávateľa predložiť odborovej organizácii písomnú žiadosť a k žiadosti predložiť konkrétnu výpoveď, ktorá bude predmetom prerokovania a rozhodnutia o udelení alebo neudelení súhlasu s konkrétnou výpoveďou.²⁰

Súd prvého stupňa podanej žalobe vyhovel a určil, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že nebola podaná včas, nakoľko bola podaná až tri mesiace po tom, ako sa zamestnávateľ o porušovaní pracovnej disciplíny dozvedel. Súd neprihliadol na argumenty zamestnávateľa, ktorý tvrdil, že sa jednalo o opakované a dlhotrvajúce porušovanie pracovnej disciplíny, ktoré svojou povahou možno prirovnať k tzv. reťazovým absenciám, pri ktorých vzniká dôvod na skončenie pracovného pomeru každý jeden deň, v ktorý zamestnanec bez ospravedlnenia nenastúpi do práce. Analogicky, v danom prípade sa zamestnanec dopúšťal porušenia pracovnej disciplíny v každý jeden deň trvania pracovného pomeru u konkurenčného zamestnávateľa.²¹

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie s odôvodnením, že pokiaľ má podľa tvrdenia zamestnávateľa dôvod výpovede spočívať v dlhodobom porušovaní pracovnej disciplíny rovnakým spôsobom (ako tomu bolo v prejednávanej veci), dvojmesačná subjektívna lehota uvedená v § 63 ods. 4 Zákonníka práce neskončí skôr, než po uplynutí 2 mesiacov odo dňa nasledujúceho po poslednom takomto porušení pracovnej disciplíny.

V tejto súvislosti dodávame, že účelom ustanovenia § 63 ods. 4 Zákonníka upravujúceho lehotu na uplatnenie výpovede je chrániť právnu istotu zamestnanca, jeho stabilitu v pracovnom i rodinnom živote, ktorá by mohla byť výpoveďou po tak dlhšej dobe od uplynutia výpovedného dôvodu z pohľadu zákona neželane narušená.²²

Okresný súd po vrátení veci opakovane rozhodol, že výpoveď je neplatná, pričom v tomto prípade svoje rozhodnutie založil na tom, že porušenie pracovnej disciplíny nemožno hodnotiť ako závažné, pričom takýto svoj záver bližšie nezdôvodnil. Súd prvého stupňa v tejto súvislosti zdôraznil, že skončenie pracovného pomeru nebolo v súlade s § 240 ods. 9²³ a 10²⁴ Zákonníka práce.

²⁰ § 61 ods. 2 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.“

²¹ Napr. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 30. 10. 1969, sp. zn. 7 Cz 71/69, uverejnený pod č. 51 V Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk, roč. 1970: „Je-li důvodom rozvázání pracovního poměru výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce zaviněná absence pracovníka, neskončí jednoměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zák. práce – ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci – dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; zjistila-li organizace až později, že šlo o zaviněnou absenci, běží tato lhůta ode dne následujícího po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou absenci.“

²² Napr. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 24. 2. 2016, sp. zn. 8Cdo/871/2015.

²³ § 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.“

²⁴ § 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.“

Zamestnávateľ proti rozsudku podal odvolanie. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol.²⁵ Odvolací súd uviedol, že s bližšie neodôvodneným záverom súdu prvej inštancie, že sa nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny, nesúhlasí. Odvolací súd uzavrel, že v tomto prípade sa jednalo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom zároveň zdôraznil, že: „Žalobca teda nielenže pracoval pre konkurenčnú spoločnosť, čím porušil ust. § 83 ods. 1 Zákonníka práce, ale súčasne prestal plniť pracovné povinnosti u žalovanej. Vyššie uvedené skutočnosti však podľa názoru odvolacieho súdu nemožno odignorovať pri hodnotení všetkých okolností prípadu. Vzhľadom na tento postoj žalobcu k oprávneným podnikateľským záujmom svojho zamestnávateľa a tiež vzhľadom na to, že žalobca sa takto správal napriek tomu, že bol predsedom odborovej organizácie a tým aj určitým zástupcom zamestnancov žalovanej, je odvolací súd toho názoru, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Žalovaná predsa nemôže naďalej zamestnávať človeka, ktorý v pozícii predsedu odborového orgánu koná v priamom rozpore s jej záujmami, čím nepochybne vplýva aj na správanie sa iných zamestnancov.“²⁶

Proti rozsudku odvolacieho súdu podal zamestnanec dovolanie. Dovolací súd uzavrel, že pokiaľ zamestnávateľ v spore nepoprel skutkové tvrdenia týkajúce sa náležitého skutkového nevymedzenia výpovedného dôvodu, ktoré nekorešpondovalo s jeho žiadosťou o súhlas odborovej organizácie so skončením pracovného pomeru výpoveďou v zmysle ustanovenia § 74 v spojení s § 61 ods. 2 Zákonníka práce, bolo povinnosťou súdov namietané skutkové tvrdenia žalobcu považovať za nesporné a z nich vychádzať pri meritórnom rozhodnutí, v dôsledku čoho dovolací súd rozhodnutie súdu druhej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Záver Najvyššieho súdu SR považujeme za problematický najmä s ohľadom na nižšie uvedené argumenty. Prvým argumentom je, že zamestnávateľ skutkové tvrdenia o nedostatkoch žiadosti v konaní opakovane účinne popieral, a to tak ústne, ako aj písomne, nehovoriac o tom, že tak žiadosť zamestnávateľa, ako aj odpoveď na ňu boli obsahom súdneho spisu, a teda záver dovolacieho súdu nemal oporu v obsahu súdneho spisu. Druhým, nemenej dôležitým argumentom je, že dovolací súd v zásade nie je oprávnený vykonávať prieskum skutkového stavu a nemôže spochybňovať skutkové zistenia, prehodnocovať vykonané dôkazy a ich hodnotenie vykonané súdmi nižších stupňov, nakoľko dovolanie nie je prostriedkom určeným na revíziu skutkových zistení, ktoré urobili súdy prvej a druhej inštancie, na ktorých je založené napadnuté alebo jemu predchádzajúce rozhodnutie a ani prostriedkom určeným na prehodnotenie vykonaného

²⁵ Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 13. 5. 2020, sp. zn. 6CoPr/4/2020.

²⁶ V tejto súvislosti autorka dopĺňa, že Najvyšší súd SR ako súd dovolací sa už otázkou výkonu inej zárobkovej činnosti v rozpore s ust. § 83 ods. 1 Zákonníka práce okrajovo zaoberal, a to v Uznesení Najvyššieho súdu SR z 25. 2. 2016, sp. zn. 3Cdo 289/2013. V prejednávanej právnej veci sa jednalo o skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý bol počas trvania pracovného pomeru u odporcu v pracovnom pomere nielen s odporcom, ale súbežne aj s inou obchodnou spoločnosťou. Predmet činnosti oboch spoločností bol zhodný. Žalobca pracovný pomer s druhou spoločnosťou neukončil po svojom nástupe do zamestnania k žalovanej, i keď bol na to upozornený. Žalobca v konaní nepreukázal, že bol v takejto inej obchodnej spoločnosti zamestnaný len „formálne“; zistené bolo, že od nej poberal aj mzdu. Súd nižšieho stupňa uzavrel, že týmto konaním sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a tiež porušenia organizačného a pracovného poriadku vydaného žalovanou.

dokazovania; Naopak dovolací súd viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd.²⁷ Tretím argumentom je, že žiadosť zamestnávateľa spolu s informáciami, ktoré zamestnávateľ ústne podal zástupcom zamestnancov, bola v súlade so Zákonníkom práce. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že by žiadosť o udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru mala byť písomná, alebo že by k žiadosti zamestnávateľ mal pripojiť písomný návrh výpovede.

Krajský súd v Bratislave po vrátení veci viazaný názorom dovolacieho súdu rozhodol tak, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (a teda určil, že podaná výpoveď je neplatná). Svoje rozhodnutie založil Krajský súd v Bratislave na argumentoch dovolacieho súdu, a teda, že ak výpoveď nebola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosť o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola daná, je v zmysle ustanovenia § 74 v spojení s § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná.

Proti predmetnému rozhodnutiu podal dovolanie žalovaný, ktoré Najvyšší súd SR rozsudkom sp. zn. 8CdoPr/1/2024 zamietol.

Dovolateľ podané dovolanie uplatnil tak z dôvodov tzv. zmätočnosti podľa ustanovenia § 420, písm. f) CSP, ako aj podľa ustanovenia § 421 CSP pre právne otázky.

V kontexte tohto príspevku je dôležitá najmä otázka, či sa zamestnanec dopustí (závažného) porušenia pracovnej disciplíny, ak poruší ustanovenie § 83 ods. 1 Zákonníka práce, t.j. bez predchádzajúceho písomného súhlasu vykonáva inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter a či sa na takéto porušenie nazerá rovnako, ak je zamestnanec zároveň členom odborového orgánu a je osobitne chránený, zjednodušene, či sa na porušenie určitej povinnosti vyplývajúcej z pracovného pomeru nazerá odlišne podľa toho, o akú kategóriu zamestnanca sa jedná (radový zamestnanec vs. zamestnanec, ktorý je zástupcom zamestnancov). Dovolací súd k týmto dovolacím otázkam zaujal stanovisko, že sa jedná o akademické otázky a ich vyriešenie by nepredstavovalo rozhodnutie v prospech žalovanej.

Z obsahu predmetného rozhodnutia však možno vyvodit', že Najvyšší súd SR nepovažoval porušenie ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce spočívajúce v dlhodobom výkone inej zárobkovej činnosti pre konkurenčnú spoločnosť za dostatočne závažné porušovanie pracovnej disciplíny, nakoľko Najvyšší súd SR uzavrel, že: „*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 ktorej žalobca uzavrel pracovný pomer, nepredstavuje relevantný dôvod pre splnenie podmienky vyplývajúcej z § 240 ods. 10 Zákonníka práce.*“

Otázka tzv. spravodlivej požiadavky na ďalšie zamestnávanie je upravená okrem ustanovenia § 240 ods. 10 Zákonníka práce aj v ustanovení § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý sa týka neplatnej výpovede podanej radovému zamestnancovi.²⁸

²⁷ Napr. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27. 1. 2021, sp. zn. 1Cdo/145/2020.

²⁸ § 79 ods. 1 Zákonníka práce: „*Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.*“

Po preskúmaní relevantných súdnych rozhodnutí súdov SR a ČR vo veci skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov bez ich súhlasu možno konštatovať, že tieto pojednávajú najmä o skončení pracovného pomeru z dôvodu tzv. nadbytočnosti. Na druhej strane, vo vzťahu k ustanoveniu § 79 ods. 1 Zákonníka práce možno nájsť rozhodnutia, v ktorých súd uzavrel, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie. Niet dôvodu, pre ktorý by bolo vylúčené rozumné a primerané použitie relevantných rozhodnutí vzťahujúcich sa k ustanoveniu § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj na prípady jednostranného skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov.

V tejto súvislosti si dovoľujeme poukázať na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR,²⁹ ktorý odmietol dovolanie zamestnankyne a uzavrel, že rozhodnutia súdov nižších stupňov boli v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu. Táto otázka bola následne predmetom posudzovania Ústavným súdom ČR,³⁰ ktorý sa s rozhodnutiami súdov nižších stupňov vrátane uznesenia Najvyššieho súdu ČR stotožnil a ústavnú sťažnosť ako zjavne neopodstatnenú odmietol.

V tejto právnej veci zamestnankyňa, ktorá bola zároveň odborovou funkcionárkou, opakovane používala pracovnú e-mailovú adresu na zasielanie správ odborového charakteru bez povolenia zamestnávateľa a bez súhlasu zamestnávateľa stiahla z pracovného e-mailu približne 1600 služobných e-mailových adries zamestnancov a tieto uložila mimo server zamestnávateľa, čo bolo súdmi vyhodnotené ako sústavné menej závažné porušovanie povinností. Zamestnankyňa sa okrem iného bránila tým, že pre platnosť výpovede podanej odborovému funkcionárovi je nutné, aby jeho konanie, ktoré je dôvodom výpovede, bolo závažnejšieho charakteru ako konanie, ktoré by bolo dostatočne závažné na výpoveď iného zamestnanca.³¹

Súd uviedol, že prihliadol na osobu žalobkyne, jej postoj k plneniu pracovných úloh, k jej celkovému postoju k zamestnávateľovi a tiež na to, že zamestnankyňa si svojvoľne na účely výkonu odborovej činnosti zvolila prostriedky zamestnávateľa bez jeho súhlasu a za žiadnych okolností nebola ochotná od tohto svojho konania ustúpiť; súd tiež prihliadol k dĺžke trvania porušovania predpisov zo strany zamestnankyne a stupňujúcej sa tendencii, nakoľko zamestnankyňa nabádala ostatných zamestnancov, aby používali na odborovú činnosť služobné e-mailové adresy. Najvyšší súd ČR dodal: „*Požiadavka žalovanej, aby sa pracovná e-mailová adresa zamestnávateľa nepoužívala na účely odborovej komunikácie v situácii, keď sú zabezpečené dostatočné komunikačné prostriedky iného druhu, možno považovať za oprávnenú.*“³²

Najvyšší súd ČR zároveň uviedol, že zákonník práce nestanovuje nižší stupeň intenzity porušenia pracovnej povinnosti, ako je menej závažné porušenie, preto každé

²⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1199/2020.

³⁰ Uznesenie Ústavného súdu ČR z 13. 10. 2020, sp. zn. IV. ÚS 2497/20.

³¹ S uvedeným záverom žalobkyne možno rozhodne polemizovať, nakoľko zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce, a to tak slovenského, ako ani českého, nevyplýva, že by zástupcovia zamestnancov boli „oslobodení“ od riadneho plnenia pracovných povinností a dodržiavania pracovnej disciplíny. Záver, že zástupca zamestnancov sa musí dopustiť závažnejšieho konania ako radový zamestnanec, aby zamestnávateľ mohol pristúpiť s jednostranným skončením pracovného pomeru, je nedôvodný a nemá oporu ani v zákonníku práce a ani v ustálenej judikatúre.

³² Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1199/2020.

porušenie pracovnej povinnosti, ktoré nedosahuje intenzitu zvlášť závažného porušenia pracovnej povinnosti, je jej menej závažným porušením.

Veľmi podobne sa Najvyšší súd ČR postavil k jednostrannému skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, ktorý pracoval ako mestský policajt.³³ Zamestnanec sa opakovane dopustil porušenia pracovnej disciplíny, a to napríklad aj tak, že počas služby sa nachádzal v herni.³⁴ Najvyšší súd ČR uzavrel, že napriek nesúhlasu odborovej organizácie od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie, pričom sa stotožnil so závermi súdov nižších stupňov, ktoré prihliadli nielen na osobu zamestnanca a charakter jeho práce (žalobca bol mestským policajtom, ktorý vykonával prácu pred očami verejnosti), ale aj na situáciu, za ktorej k porušeniu konkrétnej povinnosti žalobcu došlo (občania sa anonymne sťažovali, že mestskí policajti sa bezdôvodne zdržujú v herni) a intenzitu porušenia konkrétnej povinnosti (žalobca bol v herni v ten istý deň dvakrát a opustil ju až potom, čo ho pristihli nadriadení a donútili ho herňu opustiť). Najvyšší súd ČR uzavrel, že záver súdu, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie musí spočívať na iných (ďalších) skutočnostiach, ako len obyčajnom konštatovaní, že boli splnené všeobecné podmienky platnosti výpovede (medzi nimi tiež príslušný stupeň intenzity porušenia pracovných povinností zamestnancom). Predpoklady pre naplnenie relatívne neurčitej hypotézy v každom jednom prípade vymedzuje súd, pričom nie je vylúčené, že tento okruh okolností sa môže (aj do značnej miery) zhodovať s okolnosťami, ktoré sám súd vymedzil pri zvažovaní vymedzenia relatívne neurčitej hypotézy ustanovenia vymedzujúceho výpovedné dôvody pri výpovedi danej zamestnávateľom.³⁵

Prostredníctvom záverov rozhodnutí, ktoré sme podrobili analýze, možno poukázať na odlišný prístup najvyšších súdnych autorít ČR a SR k posudzovaniu otázky, čo možno považovať za porušenie pracovnej disciplíny a kde sa nachádza tá pomyselná hranica, za ktorou už od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie. Domnievame sa, že v určitých prípadoch aj sám výpovedný dôvod pre porušenie pracovnej disciplíny bude bez ďalšieho, najmä po zvážení charakteru takéhoto porušenia a okolností, za ktorých k porušeniu došlo, (napr. trvanie porušovania, či zamestnanec dobrovoľne od porušovania upustil, a pod.), spôsobilý naplniť požiadavku, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie.

ZÁVER

Skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov vykazuje určité osobitosti oproti skončeniu pracovného pomeru s radovým zamestnancom, pričom právna úprava v Slovenskej republike sa v podstatnom ohľade neodlišuje od tej českej. Ustanovenie zákonníka práce, v súlade s ktorým zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zástupcom zamestnancov len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov je potrebné vykladať v súlade s jeho účelom, ktorý je vyjadrený najmä

³³ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo 26. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

³⁴ V pracovni době od 8.35 do 8.55 hodin a od 9.39 do 10.35 hodin svévolně a bezdůvodně setrval v herně.

³⁵ § 52, písm. g) českého Zákonníka práce.

v ustanovení § 240 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého sú títo zástupcovia zamestnancov v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov³⁶ po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Orgán aplikujúci právo je v konaní povinný skúmať najmä to, či jednostranné skončenie pracovného pomeru uplatnené zamestnávateľom nebolo motivované postavením alebo činnosťou takéhoto zástupcu zamestnancov.

V prípade, že zamestnanec, ktorý je zároveň zástupcom zamestnancov, preukázateľne porušuje pracovnú disciplínu, bude na mieste uzavrieť, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie. Na druhej strane, ak súd v konaní dospeje k záveru, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola činnosť alebo postavenie takéhoto zamestnanca, bude nevyhnutné dospieť k záveru, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Takýto záver súdu však nemôže byť svojvoľný, ale musí byť podporený konkrétnymi dôkazmi.

Právny štát je postavený (okrem iného) na dôvere občanov v právo a právny poriadok, pričom podmienkou takejto dôvery je aj dostatočná miera právnej istoty občanov. Právna istota je jedným z definíčných princípov právneho štátu. Požiadavkou právnej istoty je, aby zákony v právnom štáte boli pochopené dostatočne, a aby umožňovali ich adresátom urobiť si aspoň predstavu o svojej právnej situácii.³⁷ Právnu normu je preto potrebné vykladať najmä s ohľadom na jej účel. Účelom zvýšenej ochrany zástupcov zamestnancov je ich ochrana pred represívnym konaním zamestnávateľa, ktoré môže mať pôvod v ich funkcii alebo činnosti.

V prípade, že súd chce aplikovať na ním prejednávanú vec určité rozhodnutie súdnej authority, musí dôsledne zvažovať konkrétne skutkové okolnosti takéhoto prípadu, aby rozhodnutie aplikoval správne, t. j. môže ho aplikovať len vo veci, ktorej skutkové okolnosti sú dostatočne podobné. V prípade, že takáto dôsledná a kritická analýza nie je pred rozhodnutím súdu realizovaná, môže sa stať, že ustálená rozhodovacia prax, na ktorú súd odkáže, v skutočnosti vôbec nie je v danej veci relevantná.

V tomto kontexte je dôležité zodpovedať si otázku, či výkon kompetencie zástupcu zamestnancov môže byť dôvodom, ktorý zbavuje tohto zamestnanca povinnosti dodržiavať pracovnú zmluvu, právne predpisy a interné predpisy zamestnávateľa. Zástupcovia zamestnancov sa často domnievajú, že majú určité privilegované postavenie a že sa na nich nevzťahuje všeobecná pracovná disciplína, čo možno badať aj v argumentácii žalobcov v súdnom konaní o určenie neplatnosti výpovede.³⁸ Avšak, zo žiadneho ustanovenia zákonníka práce a ani analyzovaných súdnych rozhodnutí nevplyýva, že osoba,

³⁶ Podľa § 61 ods. 2 českého Zákonníka práce sa uplatňuje iná dĺžka ochrany: „*Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.*“

³⁷ Nález Ústavného súdu SR z 18. 3. 1999, sp. zn. PL. ÚS 15/98.

³⁸ viď napr. Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1199/2020, kde v súdnom konaní žalobkyňa tvrdila, že pre platnosť výpovede podanej odborovému funkcionárovi je nutné, aby jeho konanie, ktoré je dôvodom výpovede, bolo závažnejšieho charakteru ako konanie, ktoré by bolo dostatočne závažné na výpoveď iného zamestnanca.

ktorá je zástupcom zamestnancov, nie je povinná dodržiavať pracovnú disciplínu. Zastávame teda názor, že zástupcovia zamestnancov majú rovnaké povinnosti súvisiace s pracovným pomerom ako ostatní zamestnanci, ktorí takúto funkciu nevykonávajú (a zamestnávateľ má rovnaké práva porušovanie sankcionovať).

Rovnaký názor zastáva aj prof. Švec, ktorý uvádza, že výkon funkcie zástupcu zamestnancov nepredstavuje objektívny dôvod na suspenziu (neuplatňovanie) pracovných povinností, či už vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov alebo vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, resp. z ostatných dokumentov, z ktorých vyplýva povinnosť zamestnanca ich dodržiavať.³⁹ Zákonník práce v žiadnom svojom ustanovení neobsahuje vylúčenie povinnosti akéhokoľvek zamestnanca dodržiavať predpisy tvoriace obsah pracovnej disciplíny zamestnanca.

Analýzou súdnych rozhodnutí sme dospeli k záveru, že súdy v Slovenskej republike pri posudzovaní tzv. spravodlivej požiadavky ďalšieho zamestnávania postupujú prísne formalisticky a nekonzistentne, často odvolávajú sa na ustálenou judikatúru, ktorá v danej veci vôbec nie je použiteľná, nakoľko skutkové okolnosti prípadu nie sú dostatočne podobné. Táto nekonzistentnosť následne vedie k tomu, že účastníci pracovnoprávných vzťahov nemajú jednoznačnú oporu v rozhodovacej praxi, a teda nevedia predvídať právne dôsledky svojho konania, resp. nekonania.

Na druhej strane, v Českej republike možno v rozhodnutiach súdov pozorovať dôsledné zohľadňovanie individuálnych okolností prípadu, pričom je kladený dôraz na zmysel a účel právnej normy, a to bez prílišného bazírovania na formálnych náležitostiach takéhoto skončenia (napr. označenie žiadosti o udelenie súhlasu, obsah žiadosti, a pod.). Súčasná judikatúra českých súdov tiež nestanovuje odlišné štandardy v oblasti dodržiavania pracovnej disciplíny pre zástupcov zamestnancov v porovnaní s radovými zamestnancami. Prístup český súdov teda reflektuje snahu o zabezpečenie ochrany zástupcov zamestnancov v súlade s právnou normou, avšak bez toho, aby títo boli nedôvodne protežovaní.

Na základe uvedeného možno uzavrieť, že nesprávna a nejednotná interpretácia spravodlivej požiadavky ďalšieho zamestnávania zástupcu zamestnancov zo strany súdov znižuje predvídateľnosť súdnych rozhodnutí a porušuje princíp právnej istoty.

Mgr. Lucia Mertl
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
lucia.mertl@flaw.uniba.sk

³⁹ ŠVEC – TOMAN, *c. d.*, s. 1083.